increasing number of applications filed with the Board. Such applications are filed pursuant to the provisions of Section 119 of the Code.

119. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application. R.S., c. L-1, S. 119; 1972, c. 18, s. 1.

These applications may vary from relatively simple amendments to an order, such as that occasioned by a change in the name of an employer, to very complex cases requiring a complete review of the appropriateness of a bargaining unit and the determination as to the positions which should be included in or excluded from the bargaining unit.

During the first year of the Board's operation only 25 applications for review were received as compared to 69 during the year under consideration.

At the commencement of the reporting year there were

45 applications for review under consideration or at the investigation stage. During the year 62 of these application were granted, 17 were rejected and 6 were withdrawn. In the end of the reporting period 6 such applications were under deliberation and 23 were under investigation.

#### OTHER TYPES OF APPLICATIONS

The Code provides for other types of application which were not the subject of an application to the Boa during the year under review. These include application for successor rights, applications regarding portions of the Public Service being subject to the Code and application for determinations as to the existence of a collective agreement. Applications of this nature have been received the past and no doubt will also be received in the future but are unlikely at any time to involve any significant fraction of the total operations of the Board.

The tables which follow provide statistical informati and the financial details of the Board's operations:

#### APPLICATIONS RECEIVED BY THE BOARD FROM APRIL 1, 1973 TO MARCH 31, 1976 BY REGION

	West/* Ouest	Prairies	Ontario	Quebec	Maritimes	TOTAL
From April 1/73 to March 31/74	101	37	75	71	24	308
From April 1/74 to	87	34	78	98	16	313
March 31/75 From April 1/75 to March 31/76	99	40	65	89	24	317
TOTAL	287	111	218	258	64	938

\*Incls. Y.T. & N.W.T.

### APPLICATIONS RECEIVED BY THE BOARD FROM APRIL 1, 1975 TO MARCH 31, 1976 BY CATEGORY AND REGION

TYPE OF APPLICATION	West/* Ouest	Prairies	Ontario	Quebec	Maritimes	TOTAL
CERTIFICATION	47	22	25	34	18	146
REVOCATION	5	1	4	1		11
REVIEW	25	8	9	25	2	69
UNFAIR LABOUR PRACTICE	14	8	24	26	2	74
ACCESS TO EMPLOYER'S PREMISES	1					1
SALE OF BUSINESS	3					3
PROVISION FOR FINAL SETTLEMENT	1			1		2
DECLARATION OF A SINGLE EMPLOYER	1	1	3		1	6
TECHNOLOGICAL CHANGE					1	1
UNLAWFUL STRIKE OR LOCKOUT	2			1		3
REVISION OF COLLECTIVE AGREEMENT				1		1
TOTAL	99	40	65	89	24	317

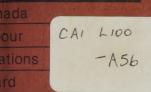
\*Incls. Y.T. & N.W.T.

TABLE: 2





Digitized by the Internet Archive in 2022 with funding from University of Toronto



Government Publications

nnualreport 1975-76

Lester B. Pearson Bldg. 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0X8

613/992-9342 Telex: 053-4426

#### **EASTERN REGION**

Suite 918 Barrington Tower Scotia Square Halifax, Nova Scotia B3J 2A8

(tel.: 902/426-7068) (telex: 019-21588)

#### QUEBEC REGION

Suite 1912 P.O. Box 548 International Aviation Plaza 1000 Sherbrooke Street, West Montreal, Que. H3A 2P2

(tel.: 514/283-3258) (telex: 05-25706)

#### ONTARIO REGION

Suite 1102 40 University Avenue Toronto, Ontario M5J 1T1

(tel.: 416/369-3782) (telex: 06-217549)

#### **WESTERN REGION**

12th Floor 1090 West Pender Street Vancouver, B.C. V6E 2N7

(tel.: 604/666-6001) (telex: 04-51423)

@ Minister of Supply and Services Canada 1976

Contract No. 2A001-6-6101 Cat. No.: LR1-1976

CAI L100 - A56

> Government Publications

## Canada Labour Relations Board

Annual Report 1975-76

Chairman Marc Lapointe, Q.C.

Vice-Chairman Hélène LeBel

Members
Gerald W. Brown
W.F. Cleve Kidd
Gérard Picard
Lorne E. Shaffer
Norman Bernstein
Robert John Arseneau



en des ns du

Lester B. Pearson Bldg, 125 Sussex Drive, Tower D, 4th Floor, Ottawa KlA OX8.

March 31, 1976.

The Honourable John Munro, Minister of Labour, House of Commons, Ottawa, Ontario. Kla OA6

Dear Mr. Minister:

I have the honour to submit the annual report of the Canada Labour Relations Board for the period 1975-76, as required by the Canada Labour Code, Part V, R.S., c. L-1, as amended by 1972, Chapter 18 (Section 210).

On behalf of the Board,

Marc Lapoint, Q.C.

Chairman.



#### TABLE OF CONTENTS

Foreword	7
General	9
Composition and Structure	10
Disposition of Cases	11
A 1: C C: C	11
Complaints of Unfair Labour Practices	12
D ' CC + '	12
Application for Declaration of Unlawful Strike or Lockout	13
T1 1 1 1 01	14
Access to Employer's Premises	15
Alteration of Termination Date of Collective Agreement	15
A 11 of 0 to 4 to 5	15
A 11 11 C mm 1 1 0	15
Applications for Provision for Final Settlement of	
D:00	17
Applications regarding Sale of Business	17
Applications for Review	17
Other Types of Applications	18
Statistics	18
Statement of Expenditure	21



#### **FOREWORD**

This is the second annual report of the Canada Labour Relations Board to be submitted to the Minister of Labour o be laid before Parliament in accordance with Section 210 of the Canada Labour Code (Part V – Industrial Reations). The legislation, which was re-enacted by chapter 18 of the Statutes of 1972, was proclaimed effective March 1, 1973.

This report covers the year ending on March 31, 1976.

Section 111 of the Code provides for a Canada Labour Relations Board to consist of a Chairman, a Vice-Chairman, an additional Vice-Chairman where considered advisable by the Governor-in-Council and not less than four or more than eight other members.

Members of the Canada Labour Relations Board are prohibited from holding any other remunerated employment.

At the beginning of the year under review the Board consisted of the Chairman, two Vice-Chairmen and six Board Members. Dr. J.W. Willard, Vice-Chairman since the Board was established in 1973, retired on December 31, 1976 and was not replaced during the period covered by this report.

The Code provides that the business of the Board may

be transacted by not less than three members, one of whom must be either the Chairman or a Vice-Chairman. This enables two or more hearings or meetings to be held simultaneously.

During the fiscal period 1975-76, 341 applications and complaints were disposed of at 262 meetings involving 133 days spent in public hearings. To facilitate access to the Board, the hearings are held in the provinces and territories of Canada. This involves considerable travelling by the Board members and staff.

The proceedings at public hearings are recorded electronically. Simultaneous interpretation is provided in cases where one or more parties wish to make representations or present evidence in both official languages.

Total personnel of the Board, including Board members, was 91 at the end of the year.

Regional offices are located in Halifax, Montreal, Toronto and Vancouver. At year end, arrangements were being made to open an office in Winnipeg to serve the central region.

The total expenditures of the Board for the fiscal year were \$2,968,081.



#### GENERAL

The Canada Labour Relations Board, as re-constituted, vas created by Parliament in February 1973 under provisions contained in the Canada Labour Code (Part V – ndustrial Relations).

The Board is a quasi-judicial body with statutory and egulatory powers affecting some 500,000 workers across canada.

Part V of the Code states that the Act covers any federal work, undertaking or business that is within the legislative authority of the Parliament of Canada including:

#### Section 2 of the Canada Labour Code:

- (a) a work, undertaking or business operated or carried on for or in connection with navigation and shipping, whether inland or maritime, including the operation of ships and transportation by ship anywhere in Canada;
  - (b) a railway, canal, telegraph or other work or undertaking connecting any province with any other or others of the provinces, or extending beyond the limits of a province;
  - a line of steam or other ships connecting a province with any other or others of the provinces, or extending beyond the limits of a province;

- (d) a ferry between any province and any other province or between any province and any other country other than Canada;
- (e) aerodromes, aircraft or a line of air transportation:
- (f) a radio broadcasting station;
- (g) a bank:
- (h) a work or undertaking that, although wholly situated within a province, is before or after its execution declared by the Parliament of Canada to be for the general advantage of Canada or for the advantage of two or more of the provinces: and
- a work, undertaking or business outside the exclusive legislative authority of provincial legislatures;

Jurisdiction of the CLRB extends to all provinces and includes the Yukon and Northwest Territories. As an autonomous agency, it reports to Parliament through the Minister of Labour.

The Board deals with applications concerning the acquisition and termination of bargaining rights; successor rights and obligations, technological change, illegal strikes and lockouts; complaints of unfair labour practices; access to employers' premises; and other matters covered by the Code.

#### COMPOSITION AND STRUCTURE

During the period under review, the Board was composed of a Chairman, two Vice-Chairmen and six members. The Chairman and chief executive officer is Marc Lapointe, Q.C. The Vice-Chairmen are Hélène LeBel and Dr. J.W. Willard, who retired on Dec. 31, 1975. The six members are: Gerald W. Brown; W.F. Cleve Kidd; Gérard Picard; Lorne E. Shaffer; Norman Bernstein; and Robert John Arseneau.

There were no new appointments during the period of the report.

Appointment is by Order-in-Council for renewable terms of 10 years for the Chairman and Vice-Chairmen, and 5 years for members.

The legislation provides for "a Chairman, a Vice-Chairman, an additional Vice-Chairman where considered advisable by the Governor-in-Council and not less than four or more than eight other members."

At the inception of the Board an initial backlog of cases developed because of the time required to obtain Board members and staff and to introduce procedures for both the conduct of investigations and the holding of hearings. As a matter of policy it was determined that the Board would not remain a resident Board in the National Capital Area but would instead conduct its hearings as close as possible to the parties in the provinces and territories of Canada. This was considered essential to the provision of comparable service to parties regardless of the remoteness of their location and also to minimize financial obstacles to ready access to the recourses and rights contained in the Code.

At the outset it was not possible to determine the complement of Vice-Chairmen and Board members that would be necessary to provide the parties having need of the Board's services with a reasonable expectation of having their applications and complaints disposed of within an acceptable period of time. It was necessary to obtain some experience in the volume and complexity of cases to be handled and the procedures that could be used to shorten the time-frame between the receipt of applications and their disposition.

It soon became evident, however, that a second Vice-Chairman and two additional Board members would be necessary in order to reduce the delay in the disposition of cases. When such appointments were made, a determined effort was made to eliminate the backlog of cases and provide for the speedy disposition of new cases.

Despite the long hours worked by all members of the Board, including week-ends, and the continuous travelling through the various time zones, the Board reluctantly came to the conclusion that even the continued endurance of the strain involved would not enable the Board to reduce to an acceptable minimum the delay in processing applications and complaints.

The prompt processing of applications and complain is a prime objective of the Board. Delays result in the cration of tension between the parties and, in most sit ations, contributes to deteriorating industrial relations.

The Board has come to the conclusion that the amen ment of the legislation to provide for at least a third Vic Chairman is essential to the effective operation of tl Code and the reduction of delays which are a source of ritation to the parties and result in the aggravation of co flict between them. For this reason the Board is no urging that the Code be amended as soon as possible provide for the appointment of an additional Vic Chairman.

#### STAFF AND STRUCTURE

#### SECRETARIAT

Under the direction of the Secretary-Registrar, this of vision accepts and transmits applications and complaint notifies parties of hearings; records the minutes of a Board meetings; issues orders of the Board; maintains registry of case files; issues summonses for witnesses; provides specialized library services, information and publications services.

#### **OPERATIONS**

Practically all applications and complaints require is vestigation which is carried out by industrial relations of cers on the staff of the Director of Operations. The operational staff work from Regional Offices located Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto and Vancouver. It the end of the year, arrangements were being made for the opening and staffing of an office in Winnipeg to serve the Prairie Region. These officers investigate the records unions and of employers and seek clarification of the positions of the parties. They are also required to act as a turning officers for the conduct of representation vot among employees.

#### **ADMINISTRATION**

The staff of the Director of Administration is r sponsible for budgets, accounting, purchasing, travel a rangements and obtaining hearing rooms for use of the Board across Canada. The director is also responsible for personnel, a word processing unit, office equipment and distribution as well as the general administration of the affairs of the Board.

#### LEGAL

The Board has a legal advisor and occasionally employs aw students. Legal counsel is engaged periodically for cases before the Federal Court and the Supreme Court of Canada.

#### DISPOSITION OF CASES

Although there have been some changes in the volume of the different types of applications and complaints (which is dealt with elsewhere in this report), there has been very little variation in the total number of cases since he Board was established in 1973. During the year under eview the total number of applications and complaints filed was 317 compared to 313 in the previous year and 808 in the first year of the operation of the Board under he amended Code.

In addition to the new cases initiated during the year here were 160 cases being processed at the beginning of he year. This number was reduced to 125 cases pending at he end of the year.

A total of 341 cases were disposed of during the year in 162 Board meetings, which included 133 days of public learings.

#### APPLICATIONS FOR CERTIFICATION

The major portion of the work of the Board deals with he general area of bargaining rights. This includes the acquisition or termination of bargaining rights, the amendment of bargaining units or the amendment of the names of the parties on the orders of certification.

In this general area applications for certification connue to be the most numerous. Each of these applications investigated by an officer of the Board and his findings, ogether with the submissions of the applicant union, the mployer and any intervening trade union or employees, re-considered by the Board. When it is deemed necessary by the Board a public hearing is held. In certain circumances, representation votes are ordered to determine the ishes of the employees. These votes are taken by means a ballot boxes at the work location or, in certain circumances, by mail.\*

In order that an organization of employees may be granted certification as a bargaining agent, the Board must determine that:

- (i) the organization is a trade union within the meaning of the Code
- (ii) the application is made within the permissable time frames
- (iii) the majority of employees in a unit that the Board has found to be appropriate for collective bargaining wish to be represented in bargaining by the applicant trade union.

In determining the appropriateness of a bargaining unit the area of most controversy between the parties would appear to be the inclusion or exclusion of persons alleged to perform management functions or who are employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. Section 125(4) provides for the inclusion of supervisory employees in a bargaining unit and this is a frequent source of disagreement between the parties requiring evidence as to the extent of the authority and responsibility of supervisory employees who may or may not perform management functions.

At the beginning of the year under review the Board was seized of some 88 applications for certification which were either under investigation, awaiting hearing or on which a decision by the Board was pending.

In addition, during the year 146 applications for certification were received. On March 31, 1976 there were 36 applications under investigation or awaiting consideration or hearing and another 13, which had been considered by the Board, were awaiting final determination. Eleven other cases were being held in abeyance due to legal procedures or problems.

Of the 174 applications disposed of during the year 105 were granted, 49 were rejected and 20 were withdrawn.

Representation votes ordered between April 1, 1975 and March 31, 1976 numbered 40 in the Certification category (including 2 which were later cancelled) and four in the Revocation category for a total of 44.

<sup>\*</sup>In a representation vote for a unit of telephone company employees spread across Ontario, Quebec and Labrador, more than 12,000 ballots had to be mailed to employees.

The applications for certification filed during the year can be broken down by industry as follows:

Road Transportation	41
Construction (Yukon and North West	
Territories)	24
Air Transportation	22
Broadcasting	17
Shipping and Longshoring	14
Mining	8
Communications	5
Grain Elevators	4
Miscellaneous	11
	146

#### COMPLAINTS OF UNFAIR LABOUR PRACTICE

Violations of the Code are divided into two categories—those offences which can, with the consent of the Minister, be the subject of prosecution in the courts, and, violations of Sections 148, 184 and 185 which may be pursued by way of a complaint to the Board pursuant to Section 187 of the Code.

Complaints relating to failure to bargain in good faith, interference with the bargaining rights of a bargaining agent and changing of conditions of employment or rates of pay without the consent of the bargaining agent during the prescribed bargaining period require the consent of the Minister before they can be processed by the Board.

In respect to the foregoing offences, the Board has the power to make a finding that there has been a failure to comply and may order the offending party to comply with the requirements of the Code.

Offences by employers which can be the subject of a complaint of violation of Section 184 include interference with the formation or administration of a union or the representation of employees by a trade union or discriminating against employees for union membership, union activity or the exercise of their rights under the Code.

In respect of such violations the Board has the power to order compliance and in certain circumstances the reinstatement of employees who have been terminated with or without compensation for lost earnings.

Violations of Section 185 by trade unions cover such offences as trying to force an employer to bargain collectively in respect of employees for whom the union is not the bargaining agent; bargaining with an employer in respect of employees with the knowledge that another organization is the actual bargaining agent; interference in

the formation or administration of an employer's orga ization; unauthorized soliciting of employees during the working hours at their place of employment; requiring the termination of an employee for loss of union membersh unless that loss of membership is as a result of failure pay the required union fees; the application of membership rules or disciplinary procedures in a discriminato manner; and discriminating against a person in matters of lated to employment or union membership because a person has exercised certain rights or fulfilled specified obgations under the Code.

In respect of such violations the Board has the power order compliance with the Code and in certain cases ord the offending trade union to rescind disciplinary actic admit to membership or reinstate union membership an where a pecuniary or other penalty has been unlawful imposed order the union to pay compensation.

Prior to the creation of the Board as presently constuted the former Board did not have the functions of hering complaints of unfair labour practice. Initially, the were very few complaints but as these new provisions became better known the volume of complaints has stead increased.

In the first year of operation of these provisions to Board received 24 complaints of unfair labour practice. This number rose to 49 in the second year of operation and again showed an increase to 74 in the year under rowew. Two of these complaints were against unions and were against employers. A rough break down of the complaints by industry shows the following:

roadcasting	24
oad Transportation	
ommunications	12
ir transportation	
nipping & Longshoring	
ailways	
anks	
rain elevators	
liscellaneous	

#### PROCESSING OF COMPLAINTS

Section 188(1) of the Code provides as follows:

- 188. (1) Subject to subsection (2), upon receipt of complaint made under section 187, the Board
  - (a) may assist the parties to the complaint settle the complaint; and
  - (b) where the Board does not act under par graph (a) or the complaint is not settle

within such period as the Board considers to be reasonable in the circumstances, shall hear and determine the complaint.

In practice the Board does not reach a formal decision oproceed on the basis of Section 188(1) (a) to assist the parties to settle complaints. However, if in the investigation of a complaint an opportunity for settlement accordance with the provisions of the Code becomes apparent, such assistance is provided. In some cases, the assistance of the Board is provided at the commencement of or during the course of a hearing in order to achieve a settlement of a complaint. Such complaints as are settled writer to or during a hearing are classified as withdrawn because the Board inquires into the nature of the settlement before granting consent to withdraw a complaint.

At the beginning of the year under review the Board and 19 complaints under investigation, deliberation or awaiting a hearing. During the year, 32 complaints were withdrawn (including those which were settled), fifteen complaints were rejected and 9 were upheld. At the end of the year there were seven cases under deliberation and 30 complaints under investigation or awaiting a hearing.

Many complaints arise during organizational activities by trade unions which may result in applications for certification. In cases where this occurs the Board endeavours to have the complaints scheduled for hearing in conjunction with the hearing of the applications for certification. This is done not only to save the time of the Board and he parties, but also because the evidence submitted in repect to a complaint may have a direct bearing on the application for certification. Because of this very practical procedure it is not possible to isolate the exact amount of time spent in the hearing of complaints, as distinct from other applications involving the same parties, which are lealt with jointly. However, during the year under review, 55 days were spent in hearing complaints of unfair labour practice and related applications.

It is difficult to predict whether or not the increasing number of complaints filed in each of the last three successive years is nearing or has reached a levelling off stage. Apart from increased awareness of the provisions governing complaints there are a number of other factors which would cause increases or decreases in the number of complaints that can be expected in the future.

Towards the end of the fiscal year there was an indiation of organizational activity among the employees of the chartered banks. This area appears to be the least mionized sector in the jurisdiction of the Canada Labour Relations Board and consequently a potential source of increasing numbers of applications for certification and complaints of unfair labour practices. As indicated above, only one\* complaint involving the banking industry was received during the year under review. But our experience suggests that increased organizing activity in any industry results in increases in the number of unfair labour practice complaints filed. It should be noted that there was one complaint for every two applications for certification filed in the past year as compared to one complaint for every ten applications for certification filed in the first year that these provisions were in effect.

### APPLICATIONS FOR DECLARATION OF UNLAWFUL STRIKE OR LOCKOUT

Three applications for declaration of unlawful strike were received during the year and of these, two were withdrawn following settlement between the parties and one application was still being processed at the end of the year.

Section 182 of the Code provides:

182. Where an employer alleges that a trade union has declared or authorized a strike, or that employees have participated, are participating or are likely to participate in a strike, the effect of which was, is or would be to involve the participation of an employee in a strike in contravention of the Part, the Employer may apply to the Board for a declaration that the strike was, is or would be unlawful and the Board may, after affording the trade union or employees an opportunity to be heard on the application make such a declaration. 1972, c. 18, s. 1.

Of the applications filed and withdrawn during the year under review, one was withdrawn following a settlement reached by the parties with the assistance of a human rights commissioner and the other was withdrawn following a settlement which was achieved with the assistance of an officer of the Board. Both of the settlements called for and secured an immediate return to work.

Applications for declaration of unlawful lock-out are covered by Section 183 of the Code which provides as follows:

183. Where a trade union alleges that an employer has declared or causes or is about to declare or cause a lockout of employees in contravention of this Part, the trade union may apply to the Board for a declaration that the lockout was, is

<sup>\*</sup>The complaint was subsequently withdrawn following a settlement.

or would be unlawful and the Board may, after affording the employer an opporunity to be heard on the application make such a declaration. 1972, c. 18, s. 1.

No applications for declaration of unlawful lock-out were filed during the year. One such application which was on hand at the beginning of the year was subsequently withdrawn.

It should be noted that the Canada Labour Relations Board is simply empowered to make a declaration that a strike or lock-out is or would be unlawful. The Board does not have the power to impose penalties for unlawful strikes or lock-outs. These penalties are provided for in Section 190 of the Code.

#### Offences and Penalties

- 190. (1) Every employer who declares or causes a lockout contrary to this Part is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding one thousand dollars for each day that the lockout continues.
  - (2) Every person who, on behalf of an employer, declares or causes a lockout contrary to this Part is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding ten thousand dollars.
  - (3) Every trade union that declares or authorizes a strike contrary to this Part is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding one thousand dollars for each day that the strike continues.
  - (4) Every officer or representative of a trade union who declares or authorizes a strike contrary to this Part is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding ten thousand dollars. 1972, c. 18, s. 1.

Section 194 requires the consent of the Minister of Labour in order to institute a prosecution in the courts.

Apart from the foregoing, employers have other recourses which are not within the powers of the Board.

#### TECHNOLOGICAL CHANGE

The Code requires that employers bound by collective agreements give advance notice of technological change and that they must bargain with the bargaining agent regarding the terms and conditions relating to security of employment. These main provisions are contained in Sec-

tions 150 (1) and (2) and Section 152 (1) which read follows:

- 150. (1) An employer who is bound by a collectic agreement and who proposes to effect a technological change that is likely to affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of his employees to whom the collective agreement apply shall give notice of the technological change to the bargaining agent bound by the collective agreement at least ninety days proposed to the date on which the technological changes is to be effected.
  - (2) The notice referred to in subsection (1) she be in writing and shall state
    - (a) the nature of the technological change
    - (b) the date upon which the employer proposes to effect the technologic change;
      - (c) the approximate number and type employees likely to be affected by t technological change;
      - (d) the effect that the technological chan
        is likely to have on the terms and co
        ditions or security of employment of t
        employees affected; and
      - (e) such other information as is requir by the regulations made pursuant subsection (3).
- 152. (1) Where a bargaining agent receives notice a technological change given by or in respe of an employer pursuant to section 150, t bargaining agent may, within thirty da from the date on which it receives the notice apply to the Board for an order granti leave to serve on the employer a notice commence collectively bargaining for the pr pose of revising the existing provisions of t collective agreement by which they are bou that relate to terms and conditions or securi of employment, or including new provisio in the collective agreement relating to su matters, to assist the employees affected the technological change to adjust to the fects of the technological change.

Where an employer fails to comply with Section 13 and other conditions have been met the bargaining age may apply to the Board for certain remedies. These preduces, however, do not apply where the parties have it cluded in their collective agreement arrangements for dearing with technological change and for assisting the

employees who may be affected by a technological change to adjust to its effects.

It would appear that most employers and bargaining agents are now including these matters in their collective agreements and possibly this may explain why there has been very little by way of technological change applications referred to the Board.

At the beginning of the year, one such application was on hand. It was subsequently withdrawn. During the year, one application was filed with the Board in connection with technological change and this was under investigation at the end of the year.

#### ACCESS TO EMPLOYER'S PREMISES

In certain circumstances, the Board is required to issue an order granting an authorized representative of a trade union access to employees on the premises of their employer. These applications are filed pursuant to the provisions of Section 199 subsection (1) which reads as follows:

#### 199. (1) Where the Board

- (a) receives from a trade union an application for an order granting an authorized representative of the trade union access to employees living in an isolated location on premises owned or controlled by their employer, and
- (b) determines that access to the employees
  - (i) would be impracticable unless permitted on premises owned or controlled by their employer, and
  - (ii) is reasonably required for purposes relating to soliciting union membership, the negotiation or administration of a collective agreement, the processing of a grievance or the provision to employees of a union service.

the Board shall make an order granting the authorized representative of the trade union designated in the order access to the employees on the premises of their employer designated in the order.

During the year the Board received one application for ccess and that application was granted.

## ALTERATION OF TERMINATION DATE OF COLLECTIVE AGREEMENT

During the year one application pursuant to Section 160

subsection (3) of the Code was received and granted by the Board. The applicable Section of the Code reads as follows:

160. (3) The Board may, upon application made jointly by both parties to a collective agreement, order that the termination date of the collective agreement be altered for the purpose of establishing a common termination date for two or more collective agreements binding a single employer.

### APPLICATIONS FOR DECLARATION OF A SINGLE EMPLOYER

The Code provides for the Board to make declarations of a single employer in certain circumstances.

133. Where, in the opinion of the Board, associated or related federal works, undertakings or businesses are operated by two or more employers, having common control or direction, the Board may, after affording to the employers a reasonable opportunity to make representations, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. R.S., c. L-1, s. 133; 1972, c. 18, s. 1.

At the beginning of the year the Board had one application for declaration of single employer on hand. During the year, six further applications were filed pursuant to Section 133. Two of these applications were subsequently withdrawn and five applications were granted by the Board.

### APPLICATIONS FOR TERMINATION OF BARGAINING RIGHTS

There are a number of circumstances in which the Board may terminate the bargaining rights of a bargaining agent. Section 139 of the Code provides:

- 139. Where a trade union has been certified as the bargaining agent for a bargaining unit,
  - (a) any employee in the bargaining unit,
  - (b) the employer of the employees in the bargaining unit, or
  - (c) any trade union that appeared before the Board in the certification proceeding,

who alleges that the certification was obtained by the fraud of the trade union so certified, may apply to the Board, at any time, for revocation of the certification, R.S. c.L-1, s. 139; 1972, c. 18, s. 1.

There were no applications for revocation because of alleged fraud filed with the Board during the year under review.

Section 141(1) of the Code provides for revocation of the certification of a Council of Trade unions as follows:

- 41. (1) Where a council of trade unions has been certified as the bargaining agent for a bargaining unit,
  - (a) in addition to any circumstances in which an application for revocation of the certification of the council of trade unions may be made pursuant to section 137 or 139, any employee in the bargaining unit, the employer of the employees in the bargaining unit or a trade union that forms part of the council of trade unions may apply to the Board for revocation of the certification on the ground that the council of trade unions no longer meets the requirements for certification of a council of trade unions; and
  - (b) if, in the opinion of the Board, the council of trade unions no longer meets the requirements for certification of a council of trade unions, the Board may, by order, revoke the certification of the council by trade unions.

During the year under review no applications pursuant to Section 141 of the Code were received.

Where the Board has certified a trade union as bargaining agent but the majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to be represented by that union an application for revocation may be submitted under Section 137(1):

- 137. (1) Where a trade union has been certified as the bargaining agent for a bargaining unit, any employee who claims to represent a majority of the employees in the bargaining unit may, subject to subsection (5), apply to the Board for an order revoking the certification of that trade union.
  - (2) An application pursuant to subsection (1) may be made in respect of a bargaining agent for a bargaining unit,
    - (a) where a collective agreement that is

- applicable to the bargaining unit is force, only during a period in which application for certification of a traumion is authorized to be made pusuant to section 124 unless the Boa consents to the making of the application at some time; and
- (b) where no collective agreement applic ble to the bargaining unit is in force, any time after a period of one ye from the date of certification of t trade union.

At the beginning of the year there were two such app cations pending before the Board and an additional such applications were received during the year under view. One of these applications was withdrawn, sew were granted, two were rejected and three were under it vestigation at the end of the year.

Where a bargaining agent is not certified but has a quired bargaining rights on the basis of voluntary reconition, an employee may apply to the Board for a term nation of bargaining rights in accordance with Section 137(3) and (4).

- 137. (3) Where a collective agreement applicable to bargaining unit is in force but the bargaining agent that is a party to the collective agreement has not been certified by the Boa any employee who claims to represent a migority of the employees in the bargaining unit, which is a specific to subsection (5), apply to be a Board for an order declaring that the begaining agent is not entitled to represent the employees in the bargaining unit.
  - (4) An application pursuant to subsection may be made in respect of a bargain agent for a bargaining unit,
    - (a) during the term of the first collect agreement that is entered into by employer of the employees in the b gaining unit and the bargaining ages
      - at any time during the first ye of the term of that collect agreement, and
      - (ii) thereafter, except with the consent of the Board, only during period in which an application certification of a trade union authorized to be made pursuate to section 124; and
    - (b) in any other case, except with the co

sent of the Board, only during a period in which an application for certification of a trade union is authorized to be made pursuant to section 124.

During the year under review no applications were reeived for the termination of bargaining rights pursuant to be above provisions.

# PPLICATIONS FOR PROVISION FOR FINAL ETTLEMENT OF DIFFERENCES WITHOUT TOPPAGE OF WORK

The Canada Labour Code prohibits strikes or lock-outs uring the life of a collective agreement. However, it also exognizes that apart from interests disputes which are east with by collective bargaining procedures, differences ill arise between the parties during the life of a collective greement regarding the rights and obligations of the emoyees and the parties and the interpretation of the prosions of the collective agreement.

To deal with these differences without stoppage of ork, the Code requires that each collective agreement rovide for the final settlement of these differences. There these procedures are not provided in a collective greement an application may be submitted to the Board equesting the provision of such machinery.

- 155. (1) Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged violation.
  - (2) Where a collective agreement does not contain a provision for final settlement as required by subsection (1), the Board shall, on application by either party to the collective agreement, by order, furnish a provision for final settlement, and a provision so furnished shall be deemed to be a term of the collective agreement and binding on the parties to and all employees bound by the collective agreement. R.S., c. L-1, s. 155; 1972, c. 18, s. J.

At the beginning of the year there were three such apications pending and two more applications were filed aring the year. One of these applications was withdrawn, he was granted and one was rejected while two such apications were under consideration at the end of the year.

#### APPLICATIONS REGARDING SALE OF BUSINESS

When an employer sells, leases, transfers or otherwise disposes of his business, questions regarding bargaining rights and collective agreements may be the subject of applications to the Board pursuant to Section 144(3).

- 144. (3) Where an employer sells his business, and his employees are intermingled with employees of the employer to whom the business is sold.
  - (a) the Board may, on application to it by any trade union affected,
    - determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining,
    - (ii) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each such unit, and
    - (iii) amend, to the extent the Board considers necessary, any certificate issued to a trade union or the description of a bargaining unit contained in any collective agreement;
  - (b) a collective agreement that affects the employees in a unit determined to be appropriate for collective bargaining pursuant to paragraph (a) that is binding on the trade union determined by the Board to be the bargaining agent for that bargaining unit continues to be binding on that trade union; and
  - (c) either party to a collective agreement referred to in paragraph (b) may, at any time after the sixtieth day has elapsed from the date on which the Board disposes of an application made to it under paragraph (a), apply to the Board for an order granting leave to serve on the other party a notice to bargain collectively.

Three such applications regarding sale of business were received and were being investigated at the end of the year under review.

#### APPLICATIONS FOR REVIEW

Second only to applications for certification, applications for the review of orders and decisions account for an increasing number of applications filed with the Board. Such applications are filed pursuant to the provisions of Section 119 of the Code.

119. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application. R.S., c. L-1, S. 119; 1972, c. 18. s. l.

These applications may vary from relatively simple amendments to an order, such as that occasioned by a change in the name of an employer, to very complex cases requiring a complete review of the appropriateness of a bargaining unit and the determination as to the positions which should be included in or excluded from the bargaining unit.

During the first year of the Board's operation only 25 applications for review were received as compared to 69 during the year under consideration.

At the commencement of the reporting year there were

45 applications for review under consideration or at the investigation stage. During the year 62 of these application were granted, 17 were rejected and 6 were withdrawn. At the end of the reporting period 6 such applications we under deliberation and 23 were under investigation.

#### OTHER TYPES OF APPLICATIONS

The Code provides for other types of application which were not the subject of an application to the Boa during the year under review. These include application for successor rights, applications regarding portions of the Public Service being subject to the Code and application for determinations as to the existence of a collective agreement. Applications of this nature have been received the past and no doubt will also be received in the future but are unlikely at any time to involve any significant fraction of the total operations of the Board.

The tables which follow provide statistical informati and the financial details of the Board's operations:

#### APPLICATIONS RECEIVED BY THE BOARD FROM APRIL 1, 1973 TO MARCH 31, 1976 BY REGION

	West/* Ouest	Prairies	Ontario	Quebec	Maritimes	TOTAL
From April 1/73 to March 31/74	101	37	75	71	24	308
From April 1/74 to March 31/75	87	34	78	98	16	313
From April 1/75 to March 31/76	99	40	65	89	24	317
TOTAL	287	111	218	258	64	938

\*Incls. Y.T. & N.W.T.

## APPLICATIONS RECEIVED BY THE BOARD FROM APRIL 1, 1975 TO MARCH 31, 1976 BY CATEGORY AND REGION

TYPE OF APPLICATION	West/* Ouest	Prairies	Ontario	Quebec	Maritimes	TOTAL
CERTIFICATION	47	22	25	34	18	146
REVOCATION	5	1	4	1		11
REVIEW	25	8	9	25	2	69
UNFAIR LABOUR PRACTICE	14	8	24	26	2	74
ACCESS TO EMPLOYER'S PREMISES	1					1
SALE OF BUSINESS	3					3
PROVISION FOR FINAL SETTLEMENT	1			1		2
DECLARATION OF A SINGLE EMPLOYER	1	1	3		1	6
TECHNOLOGICAL CHANGE					1	1
UNLAWFUL STRIKE OR LOCKOUT	2			1		3
REVISION OF COLLECTIVE AGREEMENT				1		1
TOTAL	99	40	65	89	24	317

\*Incls. Y.T. & N.W.T.

TABLE: 2

### DISPOSITION AND STATUS OF APPLICATIONS RECEIVED IN FISCAL YEAR 1975-76

	TION TEND DI					
	Applications Received (includes carry-over pending cases from prior year)	Applications withdrawn	Cases Board considered but are awaiting final decision	Applications Rejected	Applications Approved	Applications under investigation or to be considered by Board
CERTIFICATION	234	20	13*	49	105	36
REVOCATION	13	1		2	7	3
REVIEW	114	6	6	17	62	23
UNFAIR	93	32	7	15	9	30
PRACTICES						
ACCESS TO EMPLOYER'S PREMISES	1				1	
SALE OF BUSINESS	3					3
PROV. FOR FINAL SETTLEMENT	5	1	2	1	1	
APPLICATION FOR DECLARATION OF SINGLE EMPLOYER	7	2			5	
SUCCESSOR RIGHTS						
TECHNOLOGICAL CHANGE	2	1				1
UNLAWFUL STRIKE OR LOCKOUT	4	3				1
DETERMINATION OF EXISTENCE OF COLLECTIVE AGREEMENT						
REVISION OF COLLECTIVE AGREEMENT	1				1	
APPLICATION FOR ORDER THAT BARGAINING AGENT NOT ENTITLED TO REPRESENT BARGAINING UNIT						
	477	66	28*	84	191	97

INCLUDES 160 CASES CARRIED OVER FROM PREVIOUS YEAR \*NOT INCLUDING 11 CASES WHICH ARE IN ABEYANCE

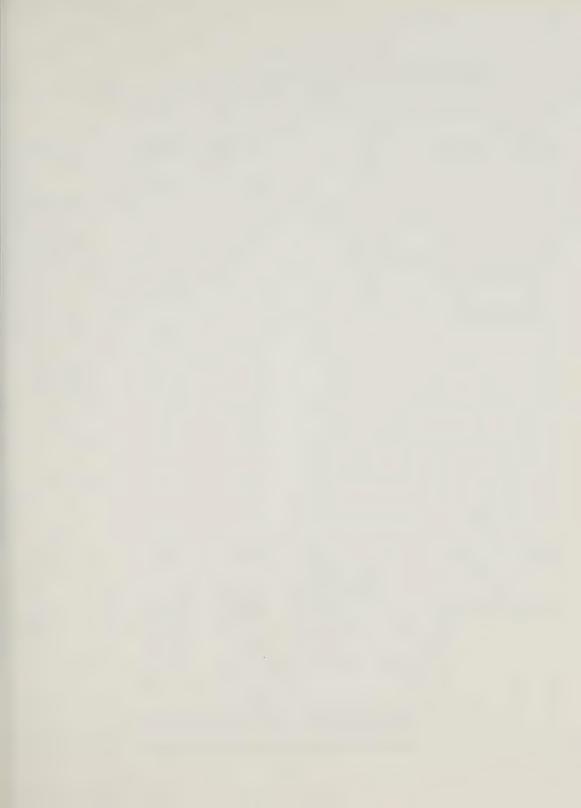
TABLE:

#### CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Statement of Expenditure for the year ended March 31, 1976 (with comparative figures for the year ended March 31, 1975)

	1976	1975		1976	1975
alaries and wages Accommodation Employee benefits Travel and relocation	\$1,613,343 441,000 219,000 143,520	\$1,298,732 257,000 148,000 160,016	Total expenditure provided for by:  Department of	#0.407.00°	00.110.700
egal services Audio, recording and Simultaneous	106,769	45,218	Labour Vote 5 Government departments	\$2,496,081	\$2,113,735
translation services	80,883	54,097	which provided		
Communications Leproduction and	63,603	35,227	services without charge	472,000	296,000
other printing 'ublication of DI	44,412	74,415			
including printing )ther professional and	34,877	43,320			
special services acquisition of machinery and	31,901	48,068			
equipment 'ostage, freight,	26,862	83,446			
express and cartage	26,155	14,198			
Office assistance Lental of office machinery and	26,117	31,434			
equipment	25,946	30,501			
Anterials and supplies urchase of books, catalogues and	23,566	41,327			
subscriptions	21,665	25,743			
dvertising tental of hearing	14,763	_			
rooms	9,622	13,657			
Iiscellaneous	14,077	5,336			
OTAL					
EXPENDITURE	<u>\$2,968,081</u>	\$2,409,735		<u>\$2,968,081</u>	\$2,409,735





#### CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Relevé des dépenses pour l'année terminée le 31 mars 1976 (comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1975)

			<u> </u>	9261
		Dépenses totales prévues au: Crédit no 5 du	257,892,13 000,722 148,000	61,613,18 000,144 000,612
SET,E11, <b>2</b> \$	180'96†'7\$	ub ərəfinim Travail Ministères fédéraux qui fournissent	812,24	143,520
796,000	472,000	des services sans frais	200.1	
			L60°75	£88,08
			722,2E	£09,E9
			SI <b>†</b> ' <i>†</i> L	714,412
			43,320	LL8'₹E
			890'8†	106,15
			944,68	798'97
			14,198	56,155
			454,15	711,62
			102,05	72,946
			72E,14	73,566
				21,665
			788,81 788,81	279,9 770,41
\$5,409,73	180'896'7\$		\$5.409,738	
				180'896'7\$

DĘŁENZEZ
OTAL DES
ivers
d'audience
ocation des salles
èticité
d'abonnements
catalogues et frais
chat de livres, de
approvisionnements
ournitures et
d'équipement
de bureau et
ocation de matériel
rvices de bureau
camions
de transport par
de transport par fret, de messager et
d'affranchissement,
sis.
d'èquipement
tant de matériel et
spéciaux
professionnels et
atres services
publication des DI
pression et
Reprographies
bies —
mmunications
d'interprétation
d'enregistrement et
sonorisation,
vices de
vices juridiques
réinstallations
placements et
antages sociaux
caux
itements et salaires

\*À L'EXCLUSION DE 11 CAUSES EN DÉLIBÉRÉ

Y COMPRIS 160 CAUSES REPORTÉES DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

TABLEAU: 2

<i>L</i> 6	161	78	*87	99	LLV	JIIV 5 071 SI ddy (0,5 7
			#00		LLV	NEGOCIATION
						L'UNITÉ DE
						REPRESENTER
						QUALITÉ POUR
						,
						SA9 A'N
						NÉGOCIATEUR
						QUE L'AGENT
						DÉCLARANT
						OKDONNANCE
						COLLECTIVE
						CONVENTION
	I				I	RÉVISION D'UNE
						COLLECTIVE
						CONVENTION
						DANNE
						DE L'EXISTENCE
						DETERMINATION
						ILLEGAL
						LOCK-OUT
I				3	t	GKEVE OU
						ТЕСНИОГОСІОПЕ
I				I	7	CHANGEMENT
				1		SUCCESSEUR
						DROITS DU
						ONIONE
	ς			7	,	D.EMPLOYEUR
	3	-		C	L	DÉCLARATION
						DÉFINITIF
	T	,	_			RÈGLEMENT
	I	I	7	I	S	CLAUSE DE
C						ENTREPRISE
3					3	VENTE D'UNE
						L'EMPLOYEUR
						FOCAUX DE
	I				I	ACCĖS AUX
						TRAVAIL
						DĘFOX Y FEZ DE
30	6	SI	L	35	86	PRATIQUES
73	79		9	9	tII	KĘNISION
3	L	7		I	13	RÉVOCATION
98	501	67	13*	50	734	ACCRÉDITATION
					précédente	
			finale		l'année	
			décision		reportées de	
			əun,p		suadsns	
à entendre			en attente		requetes en	
no ajendueje on			par le Conseil		compris les	
cours	approuvèes	rejetées	sənbnətnə	retirées	reçues (y	
Requêtes en	Requêtes	Requêtes	Causes	Requêtes	Requêtes	
d	00,9,100 d	potêrio q	563110	201011109 A	Petêrina 9	

REQUÊTES RECUES PAR LE CONSEIL DU 1et AVRIL 1975 AU 31 MARS 1976

Γ	LIE	74	68	59	017	66	TOTAL
f							COLLECTIVE CONVENTION
١	I		I				RÉVISION D'UNE
						7	ONT ILLÉGAL GRÈVE OU LOCK-
	3		I			C	TECHNOLOGIQUE
	I	I					CHANGEMENT
ı							NNIÓNE
1					ī	T	D <sub>2</sub> EMPLOYEUR DÉCLARATION
	9	I		3	ı	L	DÉFINITIF DÉCI ABATION
							RÉGLEMENT
	7		I			I	CFY OZE DE
							ENTREPRISE
	3					3	VENTE D'UNE
							L'EMPLOYEUR LOCAUX DE
	I					ī	ACCÈS AUX
	1						TRAVAIL
							DĘCOKALES DE
	t/L	7	97	74	8	14	PRATIQUES
	69	7	52	6	8	72	KĖVISION
	II		I	<b>†</b>	Ī	ς	RÉVOCATION
	971	18	34	52	77	Lt	ACCRÉDITATION
	JATOT	Maritimes	Québec	oinstnO	Prairies	*1sənO	CATÉGORIE DE REQUÊTE
							, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,

TABLEAU: 2

#### REQUÊTES EN RÉVISION

Venant immédiatement après les requêtes en accréditation, pour ce qui est de l'importance numérique, les requêtes en révision des ordonnances et des décisions constituent une proportion croissante du nombre de requêtes présentées au Conseil. Ces requêtes sont présentées aux termes de l'article 119 du Code.

119. Le Conseil peut reviser, annuler ou modifier toute une ordonnance relative à cette dernière. S.R., c. L.I., art. 119, 1972, c. 18, art. 1.

Oes requêtes vont de modifications relativement simples à une ordonnance, comme celles nécessitées par le changement de raison sociale d'un employeur, à des affaires très compliquées exigeant une révision complète de l'habileté à négocier d'une unité de négociation et de la détermination des postes compris ou non dans cette unité.

Au cours de sa première année de travail, le Conseil avait reçu seulement 25 requêtes en révision comparativement à 69 au cours de cette année.

### AUTRES CATEGORIES DE REQUÊTES

délibéré et 23 en cours d'enquête.

Le Code prévoit d'autres catégories de requêtes don aucune n'à été présentée au Conseil dans l'année écoulé. Ce sont notamment les requêtes relatives aux éléments de la fon successeur, les requêtes relatives aux éléments de la fon in publique soumis au Code et les requêtes de détermantion de l'existence d'une convention collective. Le Col seil a reçu des requêtes de cette nature dans le passé et e recevra sans doute à l'avenir, mais il est peu probab qu'elles constituent jamais une part appréciable de so opérations.

et 6 ont été retirées. En fin d'année, 6 requêtes étaient e

l'année, le Conseil a agréé 62 de ces requêtes, en a rejeté l

Au début de l'année écoulée, il y avait 45 requêtes e révision en délibéré ou en cours d'enquête. Au cours o

Les tableaux qui suivent contiennent des renseign ments statistiques et financiers sur les activités d Conseil:

## PAR RÉCIDES PAR LE CONSEIL DU 1et AVRIL 1973 AU 31 MARS 1976

886	<b>†</b> 9	728	218	111	L87	JATOT
L18	77	68	59	0†	66	1 mars 1975 Du 1er avril 1975 au 31 mars 1976
313	91	86	87	34	<i>L</i> 8	Du ler avril 1974 au
308	77	ĪΔ	SL	LE	101	us E781 linve nel uU 4781 sism 18
TOTAL	səmitineM	29dèuQ	oinatnO	Prairies	*1sənO	

\*Y compris le Territoire du Yukon et les Territoires du Nord-Ouest

Trois requêtes de cette catégorie étaient en instance au début de l'année et deux autres ont été présentées au cours de l'année. Une requête a été retirée, une autre a été agréée, une troisième a été refusée alors que deux autres étaient en délibéré à la fin de l'année.

## ENTREPRISE REQUETES CONCERNANT LA VENTE D'UNE

Lorsqu'un employeur vend, loue ou cède son entreprise, les questions concernant le droit de négociation et les conventions collectives peuvent, aux termes du paragraphe 144(3), faire l'objet de demandes au Conseil.

144. (3) Lorsqu'un employeur vend son entreprise et eelui des employès de l'employeur auquel l'entreprise a èté vendue sont confondus,

a) le Conseil peut, à la demande de tout syndicat concerné,

(1) décider si les employés concernés constituent une ou plusieurs unitre décires à négocier collective-

ment, (ii) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employès de chacune de ces unités, et

(iii) modifier, dans la mesure où il l'estime nécessaire, tout certificat délivré à un syndicat ou la description d'une unité de négociation fion figurant dans une convention collective;

une convention collective qui concerne les employés d'une unité jugée, en application de l'alinéa a), habile à nègocier collectivement et qui lie le syndicat qui, par décision du Conseil, est l'agent nègociateur de cette unité de nègociation, continue de lier ce syndicat; et tion, continue de lier ce syndicat; et

l'une des parties à une convention collective mentionnée à l'alinéa b) peut, à tout moment, passé un délai de soixante jours à partir de la date à laquelle le Conseil a statué eur une demander à celui-ci de rendre une ordonnance l'autorisant à signifier à l'autre partie une mise en demeuve de négocier collectivement.

Le Conseil a reçu trois requêtes concernant la vente d'une entreprise, qui étaient en cours d'enquête à la fin de l'année écoulée.

(9

(ii) par la suite, sauf avec le consentement du Conseil, uniquedant laquelle il est permis de demander l'accréditation d'un syndicat en application de l'article 124; et

dans les autres cas, sauf avec le consent du Conseil, uniquement au cours d'une période pendant l'accréditation d'un syndicat en application de l'article 124.

En 1975-1976, aucune requête de cette catégorie n'a été que aux termes des dispositions précitées.

#### EQUÊTES DE CLAUSE DE RÈGLEMENT ÉFINITIF DES DIFFÉRENDS SANS RÊT DE TRAVAIL

Le Code canadien du travail interdit les grèves et les ck-out pendant la durée de la convention collective. Tou-fois, il reconnaît également que, mis à part les conflits intérêts résolus par la négociation collective, des diffénds surgissent entre les parties au cours de la durée de la parties au sujet des droits et des obligations se employés et des parties ainsi qu'à l'égard de l'interprénemble de la convention collective.

Pour éviter les arrêts de travail, le Code exige que chade convention collective prévoie le règlement définitif de sa différends. Lorsqu'une convention collective ne conent pas de clause à cet effet, les parties peuvent demanen au Conseil d'en établir une.

Toute convention collective doit contenir une clause de réglement définitif, sans arrêt de travail par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surgissant, à propos de l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présumée violation de la convention ou de la présumée violation de la convention collective, entre les parties à la

convention ou les employès liés par elle. Lorsqu'une convention collective ne contient pas de clause de règlement définité ainsi que l'exige le paragraphe (1), le Conseil doit, par ordonnance, sur demande de l'une des parties à la convention collective, établir une telle clanse, et celle-ci est censée être une dispostites à la convention collective et lier les parties à la convention collective ainsi que tous les à la convention collective ainsi que tous aux. L'55; 1972, c. 18, art. L.

prėsentėe, d'une unitė de nėgociation, peut ė

lorsqu'une convention collective en pluctur est applicable à l'unité de mé, ciation, uniquement au cours d'une riode pendant laquelle il est permis demander l'accréditation d'un syndien application de l'article 124, à mo que le Conseil ne consente à ce que demande soit présentée à un autre t

ment; et, lorsqu'il n'y a pas de convention d l'unité de n'égociation, à tout mome passé le délai d'un an qui s

l'accréditation du syndicat.

Au début de l'année, deux requêtes de cette catégo étaient en instance et onze autres ont été présentées 1975-1976. L'une d'elle a été retirée, le Conseil en a agr sept, il en a refusé deux et trois étaient en cours d'enque à la fin de l'année.

(D

Un employé représenté par un agent négociateur qu obtenu la reconnaissance syndicale, non par accréditatio mais par acquiescement volontaire, peut présenter au Co seil une requête en révocation du droit de négociation a termes des paragraphes 137(3) et (4).

Lorsqu'une convention collective en vigu, est applicable à une unité de négociation qui y est partie pas ét accrédité par le Conseil, tout emplo faisant valoir qu'il représente la majorité employés de l'unité de négociation peut, so réserve du paragraphe (5), demander Conseil de rendre une ordonnance déclar que l'agent nègociation paragraphe

negociation. Une demande faite, en application du pa graphe (3), et visant un agent nègociati d'une unité de nègociation, peut é présentée,

representer les employés de l'unité

a) lorsque la convention collective en l'employeur des employès de l'unité prémière conciation et l'agent nègociateur,

(i) à tout moment au cours de première année de la durée a pulée de la convention collecti

qui prétend que le syndicat accrédité a obtenu son accréditation par fraude, peut, à tout moment, demander au Conseil la révocation de l'accréditation. S.R., c.L.-I, art. 139, 1972, c. 18, art. I.

Au cours de l'année écoulée, aucune requête en révocation pour cause de fraude n'a été présentée au Conseil.

Le paragraphe 141(1) du Code a trait à la révocation de l'accréditation d'un conseil de syndicats et se lit comme suit.

141. (1) Lorsqu'un conseil de syndicats a été accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation

outre les cas où une demande en révocation de l'accréditation du conseil de syndicats peut être présentée en application des articles 137 ou 139, tout employé Jaisant partie de l'unité de n'égociation, l'employeur des employé du conseil de syndicats peut demander au Conseil la révocation de l'accréditation au motif que le conseil de syndicats ne remplit plus les conditions d'accréditation au motif que le conseil de syndicats de conseil satisfaire un conseil de syndicats de conditions de conseil de syndicats et conditions de conseil de syndicats et conditions de conseil de syndicats et conseil de syndicats; et,

si le Conseil est d'avis que le conseil de syndicuts, et, syndicuts ne remplit plus les conditions d'accréditation auxquelles doit saits-faire un conseil de syndicats, il peut, par ordonnance, révoquer son accréditation.

Au cours de l'année écoulée, aucune requête de cette catégorie n'a été présentée aux termes de l'article 141 du Code.

Lorsque le Conseil a accrédité un syndicat à titre d'agent négociateur, mais que la majorité des employés de l'unité de négociation ne désire plus être représentée par ce syndicat, une requête en révocation peut être présentée aux termes du paragraphe 137(1);

137. (1) Lorsqu'un syndicat a été accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation, tout employé faisant valoir qu'il représente la majorité des employés de l'unité de négociation, peut, sous réserve du paragraphe (5), demander au Conseil de rendre une ordonnance révoquant l'accréditation de ce supplied de l'antiditation de ce

(2) Une demande faite, en application du paragraphe (1), et visant un agent nègociateur

# DANNE CONVENTION COLLECTIVE MODIFICATION DE LA DATE D'EXPIRATION

lit comme suit: présentée aux termes du paragraphe 160(3) du Code qui se En 1975-1976, le Conseil a reçu et agrée une requête

deux ou plus de deux conventions collectives date date date date dexpiration pour tion de la convention soit changée afin tion collective, ordonner que la date d'expira-Jointement par les deux parties à une conven-160. (3) Le Conseil peut, sur demande présentée con-

liant un même employeur.

# **UNIQUE** DEMANDE DE DÉCLARATION D'EMPLOYEUR

d'employeur unique dans certaines circonstances. En vertu du Code, le Conseil peut faire des déclarations

art. I. dérale unique. S.R. c.L-1, art. 133; 1972, c. 18, -əf əsindəntnə ənu 19 ənpinu nuəyolqmə nu taəməy eux que l'ordonnance spécifie, constituent respectiployeurs ainsi que les entreprises exploitées par ce, qu'à toutes fins de la présente Partie ces emprésenter des observations, déclarer, par ordonnanné aux employeurs la possibilité raisonnable de le contrôle ou la direction, il peut, après avoir dondeux employeurs ou plus qui assument en commun Jėdėrales associėes ou connexes sont exploitėes par 133. Lorsque le Conseil est d'avis que des entreprises

tre elles ont par la suite été retirées et le Conseil en a agréé ont été présentées aux termes de l'article 133. Deux d'ende cette catégorie. Au cours de l'année, six autres requêtes Au début de l'année, le Conseil était saisi d'une requête

# NECOCIVLION REQUETES EN REVOCATION DU DROIT DE

du Code stipule que: au droit de négociation de l'agent négociateur. L'article 139 Dans certaines circonstances, le Conseil peut mettre fin

négociateur d'une unité de négociation, 139. Lorsqu'un syndicat a été accrédité à titre d'agent

tout employe faisant partie de l'unité de

'uoiiaiion'

no 'uoiipio -089n ob stinu'l ob sovolqmo sob ruovolqmo'l (9

seil au cours de la procèdure en accrèditatout syndicat ayant comparu devant le Con-(0

> y ses conseduences. nent technologique visant à aider les employés à s'adaplus dans leur convention collective une clause de chanpeuvent avoir recours à ces procédures lorsqu'elles ont ar obtenir certains redressements. Toutefois, les parties

> nent technologique ont été présentées au Conseil. erait pourquoi très peu de demandes relatives au chanrs conventions collectives, possiblement et cela explients négociateurs incluent maintenant ces clauses dans Il semblerait que la plupart des employeurs et des

> it en cours d'enquête à la fin de l'année. e, une autre demande a été présentée au Conseil et elle instance et elle fut retirée par la suite. Au cours de l'an-Au début de l'année, une seule requête de ce genre était

# CES AUX LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

comme suit: se des dispositions du paragraphe 199(1) du Code qui se leur employeur. Les requêtes sont présentées aux terisé d'un syndicat l'accès à des employés dans les locaux mettre une ordonnance accordant à un représentant au-Dans certaines circonstances on demande au Conseil

199. (1) Lorsque le Conseil

a sons sa dépendance, et leur employeur est propriètaire ou qu'il quus un lieu isolè dans des locaux dont εγπαίεαι Γάςεεε ά des employés νίναπι dant à un représentant autorisé du лосов доргания пив окроинанся ассокreçoit d'un syndicat une demande en

səkojduə xnv səssə ənb əpisəp

ta ij a sons sa dépendance, et leur employeur est propriétaire ou ailleurs que dans les locaux dont serait pratiquement impossible

employès des services syndicaux, sur rinnol ob uo foirig aux rols une convention collective, de rèsions, de négocier ou d'appliquer aux fins de solliciter des adhèest raisonnablement nècessaire

employeur désignés dans l'ordonnance. uance l'accès aux employès dans les locaux de leur sentant autorisé du syndicat désigné dans l'ordonil doit rendre une ordonnance accordant au reprè-

Le Conseil a agréé la seule requête de cette catégorie

il a reçue au cours de l'annee.

remplies, l'agent négociateur peut s'adresser au Cons tions de l'article 150 et que les autres conditions ont Lorsqu'un employeur ne se conforme pas aux dispo

тиәшәвируг.

op stoffo xun rotabbe's a supigoton os subjodes touchés par le changement te tions concernant ces questions, afin d'ai la convention collective de nouvelles disp a la securite d'emploi, soit de l'insertion d a ses dispositions relatives aux conditions de la convention collective qui les lie, qu ciations collectives en vue soit de la revis a ine mise en demeure d'entamer des ne ordonnance, la signification à l'employ l'avis, demander au Conseil de permettre, nente Jours de la date de la réception on a l'egard d'un employeur, il peut, dans plication de l'article 150, par un employ

uə 'əuuop ənbi8ojouyəət tuəmə8upyə əp Lorsqu'un agent négociateur resoit un paragraphe (3).

les règlements établis en application les autres renseignements putte ployes touches; et

ditions ou la sécurité d'emploi des que est susceptible d'avoir sur les o

1004591 राष्ट्रिक है विषय १६८००० विकास (p bar le changement technologique; d'èmployès susceptibles d'être touc

le nombre approximatif et la catég :ənb!801

bose q'estreu le changement tech la date à laquelle l'employeur se (9

ја иатиге ди сраиветец тесриот

un avis écrit et indiquer

L'avis mentionné au paragraphe (1) doit date à laquelle il doit être effectué. quatre-vingt-dix jours au moins avan négociateur lié par la convention collec avis du changement technologique à l'a convention collective s'applique, doit doi soutant de ses employés auxquels tions ou la sécurité d'emploi d'un nombre os səl rəilibom əb təllə ruoq trəməldald changement technologique qui aura vrais collective et qui se propose d'effectuen Un employeur qui est liè par une conven (I) '0SI

150(2) et 152(1) qui se lisent comme suit: principales dispositions figurent aux paragraphes 150 ditions de travail ayant trait à la sécurité d'emploi. technologique, et négocier avec l'agent négociateur les contions collectives doivent donner un préavis de changement Le Code stipule que les employeurs liés par des conven-

# CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

ont d'autres recours qui ne relèvent pas du Conseil. Mises à part les procédures précitées, les employeurs

nistre du Travail pour intenter une poursuite devant les

L'article 194 stipule qu'il faut le consentement du mi-

mille dollars au plus. 1972, c. 18, art. 1. maire de culpabilité, d'une amende de dix fraction et passible, sur déclaration somde la présente Partie est coupable d'une inqui déclare ou autorise une grève en violation Tout dirigeant ou représentant d'un syndicat

Jour pendant lequel se poursuit la grève. amende de mille dollars au plus pour chaque ciaration sommaire de culpabilité, d'une coupable d'une infraction et passible, sur dègrève en violation de la présente Partie est

Tout syndicat qui déclare ou autorise une enille dollars au plus.

sommaire de culpabilité, d'une amende de d'une infraction et passible, sur déclaration violation de la présente Partie est coupable pioyeur, déclare ou provoque un lock-out en I oute personne qui, pour le compte d'un emjour pendant lequel se poursuit le lock-out. amende de mille dollars au plus pour chaque

claration sommaire de culpabilité, d'une coupable d'une infraction et passible, sur delock-out en violation de la présente Partie est Tout employeur qui déclare ou provoque un (I) '06I

səniəq 19 znoitontful

190 du Code, à l'égard des grèves ou des lock-out illégaux. pas le pouvoir d'imposer des peines, qui figurent à l'article grève ou un lock-out est ou serait illégal. Le Conseil n'a vail est simplement investi du pouvoir de déclarer qu'une Soulignons que le Conseil canadien des relations du tra-

née, a été retirée par la suite. l'année. L'une d'elle, qui était en instance au début de l'an-Aucune requête de ce genre a été présentée au cours de

tion. 1972, c. 18, art. 1. sujet de cette demande, faire une telle déclaraployeur la possibilité de se faire entendre au sal et le Conseil peut, après avoir donné à l'emdèclarer que le lock-out était, est ou serait illé-

mentation des requêtes en accréditation et des plaintes de pratiques déloyales de travail dans ce domaine. Comme nous l'avons mentionné plus haut, le Conseil n'à été saisi pendant l'année écoulée que d'une seule plainte\* dans le domaine des banques. Mais nous savons par expérience que l'augmentation du recrutement syndical dans quelque activité économique que ce soit, amène une accroissement du nombre de plaintes de pratiques déloyales de travail. Il faut remarquer, que le rapport entre les plaintes et les requêtes en accréditation était de un à deux l'année dernière alors qu'il était de un à dix pendant la première année d'application des dispositions actuelles.

# TOCK-OUT ILLÉGAL REQUÈTES DE DÉCLARATION DE GRÈVE OU DE

Au cours de l'année, le Conseil a reçu trois requêtes de déclaration de grève illégale. Deux d'entre elles ont été retirées après que les parties eurent conclu un accord, et l'autre était toujours en instance à la fin de l'année.

L'article 182 du Code stipule que:

182. Lorsqu'un employeur prétend qu'un syndicat a déclaré ou autorisé une grève, ou que des employés ont participé, participent à une grève, et que cette grève a eu, a ou aurait pour effet d'entraîner la participation d'un employé à une grève en violation de la présente Partie, l'employeur peut de rion de la présente Partie, l'employeur peut de était, est ou serait illégale et le Conseil peut, après avoir donné au syndicat ou aux employés la peut, après avoir donné au syndicat ou aux employés la peut, après avoir donné au syndicat ou aux employés la peut, après avoir denné de se faire entendre au sujet de cette demande, faire une telle déclaration. 1972, c. 18, art. I.

Parmi les requêtes qui ont été présentées et retirées au cours de l'année écoulée, une a été retirée après que les parties eurent conclu un accord avec l'aide d'un commissuite alun accord conclu avec l'aide d'un agent du Conseil. Les deux ententes stipulaient et ont entraîné le retour immédiat au travail.

Les requêtes de déclaration de lock-out illégal sont prèvues à l'article 183 du Code, qui se lit comme suit:

183. Lorsqu'un syndicat pretend qu'un employeur a déclaré ou provoquer un lock-out en violation de la présente Partie, il peut demander au Conseil de

a) peut aider les parties que concerne la plainte à régler le point en litige; et,

lorsqu'il n'agit pas en vertu de l'alinèa a)
ou que le point en litige n'est pas règlè
dans le délai que le Conseil juge raisonnablement dans les circonstances, doit instruire et juger la plainte.

on d'aider les parties à régler le point en litige comme on d'aider les parties à régler le point en litige comme prévoit l'alinéa 188(1)a). Toutefois, si au cours de l'ente il entrevoit une possibilité de règlement, il vient en aux parties. Dans certains cas, cette aide est accordée début ou au cours d'une audition. Les plaintes qui sont lées pendant une audition ou avant sont considérées mine retirées étant donné que le Conseil doit étudier la une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une une du règlement avant de consentir au retrait d'une de consentir au contrait d'une de contrait d'une d'une de contrait d'une d'une de contrait d'une de contrait d'une d'une de contrait d'une d'une de contrait d'une d'

Au début de l'année écoulée, le Conseil avait 19 plaintes cours d'enquête, en délibéré ou en instance d'audition. cours de l'année, 32 plaintes ont été rejetées et neuf ont agréées. Il y avait à la fin de l'année sept causes en déliagréées. Il y avait à la fin de l'année sept causes en déliudition.

De nombreuses plaintes découlent d'actes posés au urs de campagnes de recrutement syndical qui aboutistra à la présentation d'une requête en accréditation. Dans seas, le Conseil essaie d'entendre les plaintes en même mps que les requêtes en accréditation, non seulement ur épargner du temps au Conseil et aux parties, mais sa parce que les preuves fournies dans le cadre d'une intre peuvent influer directement sur une requête en action promoter de les preuvent influer directement sur une requête en action promoter de les reases act consacré à l'audition des plaintes et celui pris pour requêtes visant les mêmes parties. Toutefois, au cours l'année écoulée, 55 jours ont été consacrés à l'audition ces plaintes et requêtes.

Il est difficile de dire si le nombre des plaintes, en augantation depuis trois ans, s'est stabilisé ou va se stabilir. En plus d'une sensibilisation accrue aux dispositions rtant sur les plaintes, il y a des facteurs qui pourraient pener dans l'avenir une augmentation ou une diminution nombre de plaintes.

Vers la fin de l'année financière, il y a eu des signes de ndicalisation parmi les employés des banques à charte. se secteurs qui relèvent de la compétence du Conseil cadien des relations du travail, c'est celui où les employés nt le moins syndiqués: il pourrait donc y avoir une aug-

<sup>\*</sup>La plainte a par la suite été réglée et retirée.

tout en sachant qu'une autre association est l'agent né ciateur de cette unité, lorsqu'il s'ingère dans la formation l'administration d'une association d'employeurs, lo qu'il sollicite sans permission, l'adhésion des employendant leurs heures de travail à leur lieu de travail, le qu'il exige d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'employé parce que celui-ci n'est plus membre du syndi à moins que cette exclusion soit pour défaut de paieme des cotisations périodiques, lorsqu'il applique de façon des cotisations périodiques, lorsqu'il applique de façon des cotisations périodiques, lorsqu'il applique de façon des cotisations personne en ce qui concerne un emploi tre une personne en ce qui concerne un emploi l'adhésion à un syndicat parce que celle-ci a exercé certa droits ou templi certaines obligations prévus dans le Codoits de codoits de codoits de codoits de codoits de certaines de celle-ci a exercé certaines de celle celle

Dans ce cas, le Conseil peut ordonner au syndicat de conformer au Code et l'obliger parfois à casser la mes disciplinaire, à permettre l'adhésion de l'employé ou à redonner son statut de membre et, lorsqu'une sanction cuniaire ou autre a été illégalement imposée, à verse l'employé lésé une indemnité.

Le Conseil canadien des relations ouvrières n'avait compétence pour entendre les plaintes de pratiques loyales de travail. Le nouveau Conseil a pour sa part r très peu de plaintes au début, mais à mesure que les gr pes intéressés se sont familiarisés avec les nouvelles dis sitions, le nombre des plaintes s'est accru régulièremen

Au cours de la première année d'application du Code Conseil a reçu 24 plaintes de pratiques déloyales de trav l'année suivante 49 et cette année 74. Deux de ces plain ont été portées contre des syndicats et 72 contre des e ployeurs. Grosso modo, les plaintes se répartissent ai par activité économique:

Elévateurs à grains.
Banques
Transport ferroviaire
Navigation et débardage
Transport aérien
Communications
Transport routier
Diffusion

Divers

### INSTRUCTIONS DES PLAINTES

Le paragraphe 188(1) du Code se lit ainsi:

188. (1) Sous réserve du paragraphe (2), sur récept d'une plainte qui lui est adressée en vertu l'article 187, le Conseil

Les requêtes en accréditation déposées au cours de l'année se répartissent ainsi par activité économique:

971	
II	Divers
Þ	Élévateurs à grains
ς	Communications
8	Nines
14	Navigation et débardage
LI	noisuffia
77	Transport aérien
74	du Nord-Duest)
	Construction (Territoires du Yukon et
I+	Transport routier

# PLAINTES DE PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL

Les infractions au Code se répartissent en deux catégories: celles qui, avec le consentement du Ministre, peuvent faire l'objet de poursuites judiciaires et celles, relatives aux articles 148, 184 et 185, qui peuvent faire l'objet d'une plainte devant le Conseil en vertu de l'article 187 du Code.

Les plaintes alléguant la mauvaise foi au cours des négociations, l'ingérence dans le droit de négociations d'un agent négociateur et la modification des consentement de ploi ou des taux de traitement sans le consentement de l'agent négociateur pendant la période de négociation stipulée nécessitent le consentement du Ministre pour être entendues par le Consentement du Ministre pour être entendues par le Conseil.

Dans ces cas, le Conseil peut décider qu'il y a eu violation du Code et peut ordonner au contrevenant de se conformer aux exigences du Code.

Une plainte alléguant contravention à l'article 184 peut être portée contre un employeur lorsque celui-ci s'îngère dans la formation ou l'administration d'un syndicat ou lorsqu'il prend des mesures discriminatoires contre des lorsqu'il prend des mesures discriminatoires contre des tés syndicales en raison de leur adhésion syndicale, leurs activités syndicales ou l'exercice des droits que leur confère le Code.

Le Conseil peut alors ordonner à l'employeur de se conformer au Code et, dans certains cas, peut exiger la réintégration des employés qui avaient été congédiés avec ou sans compensation pour le traitement perdu.

Un syndicat contrevient à l'article 185 notamment lorsqu'il contraint un employeur à négocier collectivement à l'égard d'employés dont il n'est pas l'agent négociateur, lorsqu'il négocie avec un employeur au nom d'employés

ii) la majorité des employés membres de l'unité que le Conseil a jugée habile à négocier collectivement veut être représentée par le syndicat demandeur aux fins de la négociation.

Dans la détermination des unités habiles à négocier collectivement, la question la plus controversée entre les parties est l'inclusion ou l'exclusion de personnes qui soi-disant participent à la direction ou exercent des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles. En vertu du paragraphe 1.25(4), les employés de surveillance peuvent faire partie d'une unité de négociation; toutefois, c'est une source constante de désaccord entre les parties, et le Conseil doit établir dans quelle mesure les pouvoirs et les responsabilités des employés de surveillance peuvent êt responsabilités des fonctions de direction.

Au début de l'année écoulée, le Conseil était saisi de 88 requêtes en accréditation, qui étaient en cours d'enquête, en instance d'audition ou en délibéré.

De plus, 146 requêtes en accréditation ont été reçues pendant l'année. Le 31 mars 1976, 36 requêtes étaient en cours d'une enquête, en délibéré ou en instance d'audition et et 13 autres avaient fait l'objet d'une délibération et étaient en instance de décision. Onze autres causes étaient en suspens en raison de procédures ou de difficultés en ruspens en raison de procédures ou de difficultés juridiques.

Parmi les 174 requêtes que le conseil a réglées cette année, 105 ont été agréées, 49 rejetées et 20 retirées.

Entre le 1er avril 1975 et le 31 mars 1976, 40 scrutins de représentation ont été tenus dans le cadre d'une requête en accréditation (y compris deux qui ont été annulés par la suite) et quatre au sujet d'une requête en révocation, soit un total de 44.

# SAICES THRIDIGHES

Le Conseil a un conseiller juridique et emploie à l'occan des étudiants en droit. Un autre conseiller juridique embauché périodiquement pour s'occuper des causes voyées devant la Cour fédérale et la Cour suprême du nada.

# CEMENT DES CAUSES

Bien que le rapport entre les différentes catégories de juêtes et de plaintes (dont il sera question un peu plus n) ait varié, le nombre total des causes a très peu changé julée, 317 requêtes et plaintes ont été déposées compaivement à 313 pour l'année précédente et à 308 pour la smière année d'activité du Conseil en vertu du nouveau de.

Au début de l'année, 160 causes étaient à l'étude, et, ulgré les nouvelles requêtes et plaintes dont a été saisi le meeil depuis, il n'en restait que 125 à la fin du présent srcice.

Le Conseil a réglé 341 causes au cours de l'année, a tenu l'itéunions et a consacré 133 jours aux auditions bliques.

# ROUÊTES EN ACCRÉDITATION

Les activités du Conseil portent principalement sur le oit de négociation, entre autres l'accréditation ou la récation d'accréditations, la modification des unités de néciation ou la révision des noms des parties dans les ormnances d'accréditation.

Les requêtes en accréditation constituent la majeure rtie de cette catégorie. Dans chaque cas, un agent du pracil mène une enquête et soumet ses constatations, si que les exposés du syndicat demandeur, de l'empreur et de tout employé ou syndicat intervenant, à l'attrien du Conseil. Celui-ci, lorsqu'il le juge nécessaire, ant une audition publique. Il arrive également qu'il orme la tenue de scrutins de représentation afin de déterment le voeu des employés. Ces votes sont généralement recrutin secret au lieu de travail ou, dans certains cas, r poste.\*

Pour accréditer une association d'employés à titre agent négociateur, le Conseil doit déterminer que:

- Passociation est un syndicat au sens où l'entend le
- ii) la requête a été présentée en temps opportun;

<sup>\*</sup>Un scrutin de représentation tenu auprès d'employés d'une compagnie de téléphone répartis en Ontario, au Québec et au Labrador a nécessité de poster plus de 12,000 bulletins.

COMPOSITION ET ORGANISATION

requêtes et des plaintes à un minimum acceptable.

L'instruction rapide des requêtes et des plaintes e

forts, il n'arriverait pas à réduire le délai d'instruction (

L'instruction rapide des requêtes et des plaintes est principal objectif du Conseil, car les retards créent des to sions entre les parties et, dans la plupart des cas, cont buent à la détérioration des relations du travail.

Le Conseil en a conclu que la loi devrait permettre nomination d'un troisième vice-président afin d'applique efficacement le Code et réduire les retards qui constitue une source d'irritation pour les parties et aggravent les conflits. Le Conseil demande donc instamment au Par ment de modifier le Code le plus tôt possible afin de pentite la nomination d'un autre vice-président.

### PERSONNEL ET ORGANISATION

### SECRÉTARIAT

Sous la direction du secrétaire-greffiet, le secrétariat çoit et transmet les requêtes et plaintes, avise les part de la tenue d'auditions, rédige le procès-verbal de tou les réunions du Conseil, communique les ordonnances Conseil, tient un registre des dossiers, délivre les citatio à comparaître, fournit des services spécialisés de bibliot conomie, d'information et de publication.

### **OPERATIONS**

Presque toutes les requêtes et plaintes doivent la l'objet d'une enquête, tâche qui incombe aux agents des lations du travail placés sous les ordres du directeur o Opérations. Certains membres de cette division sont d'Ottawa, de Toronto et de Vancouver. À la fin de l'ann le Conseil se préparait à ouvrir un bureau à Winnip pour desservir les Prairies, et à recruter le personnel néo saire. Les agents des relations du travail enquêtent sur renseignements fournis par les syndicats et les employe et essaient de clarifier leur position. Ils doivent aussi fa fonction de directeurs des scrutins de représentation.

### ADMINISTRATION

Le directeur et le personnel de l'Administration s'oc pent des budgets, de la comptabilité, des approvisions ments, des déplacements et de la réservation de sal d'audience au Canada. Le directeur est aussi chargé l'administration du personnel, de la surveillance d'unité traitement des mots, de la gestion du matériel de bureau de la distribution ainsi que de l'administration générale o activités du Conseil.

Pendant l'année écoulée, le Conseil se composait d'un président et chef de la direction administrative, Me Marc Lapointe, c.r., de deux vice-présidents, Me Hélène LeBel et M. J.W. Willard, qui a pris sa retraite le 31 décembre 1975, et de six membres, MM. Gerald W. Brown, W.F. Cleve Kidd, Gérard Picard, Lorne E. Shaffer, Norman Bernstein, et Robert John Arseneau.

Il n'y a pas eu de nouvelles nominations pendant

Le président et les vice-présidents sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat renouvelable de dix ans, tandis que les membres le sont pour cinq ans.

D'après la loi, le Conseil canadien des relations du travail "est composé d'un président, d'un vice-président ou, lorsque le gouverneur en conseil le juge à propos, de deux vice-présidents, et de quatre à huit autres membres".

Au début, le Conseil a accumulé un important arriéré de causes parce qu'il lui a fallu recruter des membres et du personnel et mettre sur pied des procédures d'enquête et d'audition. Le Conseil a également adopté la politique de tenir ses auditions, non dans la région de la capitale nationale, mais plutôt dans les villes des provinces et des territoires du Canada les plus accessibles aux parties. Cette façon de procéder permet d'olfrir aux parties un service comparable sans égard à leur éloignement et également de réduire les dépenses des parties désireuses d'exercer les droits et les recours que leur donne le Code.

Il était impossible au départ de déterminer le nombre de vice-présidents et de membres qui serait nécessaire pour régler dans un délai acceptable aux parties les requêtes et les plaintes présentées au Conseil. Il fallait attendre de voir le nombre et la complexité des causes dont serait saisi le Conseil pour trouver des procédures qui raccourciraient le délai entre la réception et le règlement des requêtes.

Toutefois, le Conseil s'est rapidement rendu compte qu'il lui faudrait embaucher un deuxième vice-président et deux autres membres s'il voulait régler les causes dans un délai plus court. À la suite de ces nominations, le Conseil a fait un réel effort pour éliminer l'arrièré de causes et accélèrer le règlement des nouvelles affaires.

Malgré les longues heures de travail effectuées par tous ses membres, y compris les fins de semaine, et les déplacements continuels entre les différents fuseaux horaires, le Conseil a dû reconnaître que, même en poursuivant ses effects de la conseil se di reconnaître que, même en poursuivant ses effects de la conseil se di reconnaître que, même en poursuivant ses effects de la connaître que, même en poursuivant ses effects de la conseil se de l

# **KENZEICNEWENTS GENERAUX**

(4

(8

(p

- tout service de transbordeurs entre provinces ou entre une province et un pays autre que le Canada:
- ς) τουτ αένοροντ, αένοπεξ ου ligne de transport (5) τους αένοροντ, αένοπεξ
- ;noisultiboibar de radioditusion;
- toute banque; tout ouvrage ou entreprise que le Parlement du Canada déclare (avant ou après son achèvement) être à l'avantage du Canada en général, ou de plus d'une province, bien que situé entiè-
- rement dans les limites d'une province; et sant pas au pouvoir législatif exclusif des légis-latures provinciales;

La compétence du Conseil s'étend à toutes les provinces ainsi qu'aux Territoires du Yukon et du Nord-Ouest. Étant autonome, il relève du Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail.

Le Conseil instruit des requêtes concernant l'accréditation et la révocation des accréditations, les droits et obligations du successeur, le changement technologique, les grèves et lock-out illégaux, l'accès aux locaux des employeurs et les autres questions visées par le Code, de même que des plaintes de pratiques déloyales de travail.

Le nouveau Conseil canadien des relations du travail a  $\xi$  créé par le Parlement en février 1973 aux termes du de canadien du travail (Partie V-Relations dustrielles).

Le Conseil est un organisme quasi judiciaire investi par loi de pouvoirs réglementaires visant environ 500,000 reailleurs au Canada.

La Partie V du Code vise toute entreprise, affaire ou ouage qui relève du Parlement du Canada, y compris celles finies par l'article 2:

(9

- a) tout ouvrage, entreprise ou affaire réalisé ou dirigé dans le cadre de la navigation (intérieure ou maritime), y compris la mise en service de navires et le transport par navire partout au
- Canada; tout chemin de fer, canal, télégraphe ou autre ou busieurs autres, ou s'étendant au-delà des lutiseurs autres, ou s'étendant au-delà des
- (c) imites d'une province; limites d'une province; liant une province à une ou plusieurs autres, refiant une province à une ou plusieurs autres, refiant une province;



### **PREFACE**

dents. Cette organisation permet de tenir simultanement au moins deux auditions ou réunions.

Au cours de l'année financière 1975-1976, le Conseil a instruit 341 requêtes et plaintes, a tenu 262 réunions et a consacré 133 jours aux auditions publiques. Afin de faciliter aux parties l'accès à ses services, le Conseil tient ses auditions dans les provinces et les territoires du Canada. Cette façon de procéder a occasionné beaucoup de déplacements aux membres et au personnel du Conseil.

Aux auditions publiques, les délibérations sont enregistrées électroniquement, et les services d'interprètes sont retenus lorsque au moins une des parties veut présenter ses exposés ou des témoignages dans les deux langues officielles.

A la fin de l'année, le Conseil comptait en tout 91 employés, y compris les membres.

Le Conseil a des bureaux régionaux à Halifax, Montréal, Toronto et Vancouver. À la fin de l'année, il se préparait à en ouvrir un autre à Winnipeg pour desservir le centre du Canada.

Les dépenses totales du Conseil pour l'année financière ont été de \$2,968,081.

Voici le deuxième rapport que le Conseil canadien des tions du travail, par l'entremise du ministre du Travail, soce au Parlement aux termes de l'article 210 du Code adien du travail (Partie V – Relations industrielles), a été édicté de nouveau par le chapitre 18 des Statuts 1972 et promulgué le let mars 1973.

Ce rapport porte sur l'année terminée le 31 mars 1976.

L'article III du Code stipule que le Conseil canadien relations du travail se compose d'un président, d'un e-président ou, lorsque le gouverneur en conseil le juge ropos, de deux vice-présidents, et de quatre à huit aus membres.

Les membres du Conseil ne peuvent occuper un autre ploi pour lequel ils reçoivent une rémunération.

Au début de l'année écoulée, le Conseil se composait du sident, de deux vice-présidents et de six membres. M. Willard, vice-président depuis la création du Conseil 1973, a pris sa retraite le 31 décembre 1975 et n'a pas remplacé.

Le Code stipule que les activités du Conseil doivent e menées par des comités composés d'au moins trois embres, dont le président ou l'un des deux vice-prési-



# TABLE DES MATTÈRES

Relevé des dépenses
Statistiques
Autres catégories de requêtes
Requêtes en révision
Requêtes concernant la vente d'entreprise
Sans arrêt de travail
Requêtes de clause de règlement définitif des différends
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
Requête de déclaration d'employeur unique
collective
Modification de la date d'expiration d'une convention
Accès aux locaux de l'employeur
Changement technologique
Requête de déclaration de grève ou de lock-out illégal 13
Instruction des plaintes
Isintes de pratiques déloyales de travail
Requêtes en accréditation
Règlement des causes
01 moitsing et organisation et
8 enseignements généraux
7



Immeuble Lester B. Pearson, 125 promenade Sussex, Tour D, 4e étage, Ottawa KlA OX8.

le 31 mars 1976.

L'Honorable John Munro, Ministre du Travail, Chambre des Communes, Ottawa, Ontario. KlA OA6

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter un rapport sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période 1975-76, conformément au Code canadien du travail, Partie V, S.R., L-I modifié en 1972, c. 18 (article 210).

Au nom du Conseil,

Le président,

Marc Lapointe, c.r.

səp uəi

SUC



# relations du travail Conseil canadien des

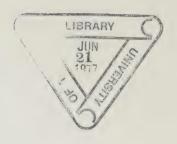
# Rapport annuel

9661-5661

Marc Lapointe, c.r. Président

Hélène LeBel Vice-présidente

Robert John Arseneau Norman Bernstein Lorne E. Shaffer Gérard Picard W.F. Cleve Kidd Gerald W. Brown Membres



No de cat: LR1-1976

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1976

(télex: 04-51423) (161:: 604/666-6001)

APE 5NJ

Vancouver, Colombie-Britannique

1090 ouest, rue Pender 12e étage

KECION DE L'OUEST

(télex: 06-217549)

(161.: 416/369-3782)

ITI LEM Toronto, Ontario

40, avenue de l'Université

Suite 1102

**KECION DE L'ONTARIO** 

(télex: 05-25706)

(tél.: 514/283-3258)

H3A 2P2

Montréal, Qué.

1000 ouest, rue Sherbrooke Place de l'Aviation internationale

> C.P. 548 Suite 1912

KECION DA ÕNEBEC

(télex: 019-21588)

(1è1.: 902/426-7068)

B31 2A8

Halifax, Nouvelle-Écosse Scotia Square

Tour Barrington

Pièce 918

**KECION DE L'EST** 

BUREAUX REGIONAUX

Télex: 053-4426 613/992-9342

KIY 0X8 Ottawa, Ontario 125, promenade Sussex Édifice Lester B. Pearson

prodde 94-946T

suoj

sep uelp

116

nada bour lations



Lester B. Pearson Bldg. 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0X8

613/992-9342 Telex: 053-4426

### ATLANTIC REGION

Suite 918 Barrington Tower Scotia Square Halifax, Nova Scotia B3J 2A8

(tel.: 902/426-7068) (telex: 019-21588)

# QUEBEC REGION

Suite 1912 P.O. Box 548 International Aviation Plaza 1000 Sherbrooke Street, West Montreal, Que. H3A 2P2

(tel.: 514/283-3258) (telex: 05-25706)

### ONTARIO REGION

Suite 1102 40 University Avenue Toronto, Ontario M5J 1T1

(tel.: 416/369-3782) (telex: 06-217549)

### CENTRAL REGION

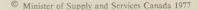
Suite 1040 One Lakeview Square 155 Carlton Street Winnipeg, Man. R3C 3H8

(tel.: 204/985-3145)

### WESTERN REGION

12th Floor 1090 West Pender Street Vancouver, B.C. V6E 2N7

(tel.: 604/666-6001) (telex: 04-51423)





# Canada Labour Relations Board

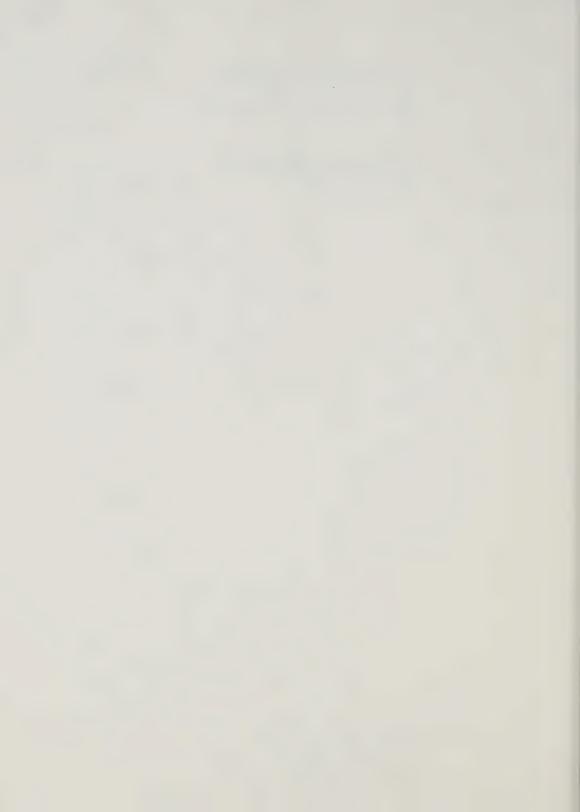
Annual Report 1976 - 77

FEB 2 4

Chairman Marc Lapointe, Q.C.

Vice-Chairman James E. Dorsey Hélène LeBel

Members Gerald W. Brown W.F. Cleve Kidd Gérard Picard Lorne E. Shaffer Norman Bernstein Robert John Arseneau Jacques Archambault



ır ons eil lien des

ons du

at

Lester B. Pearson Bldg., 125 Sussex Drive, Tower D, 4th Floor, Ottawa KlA 0X8.

March 31, 1977.

The Honourable John Munro, Minister of Labour, House of Commons, Ottawa, Ontario. KlA 0A6

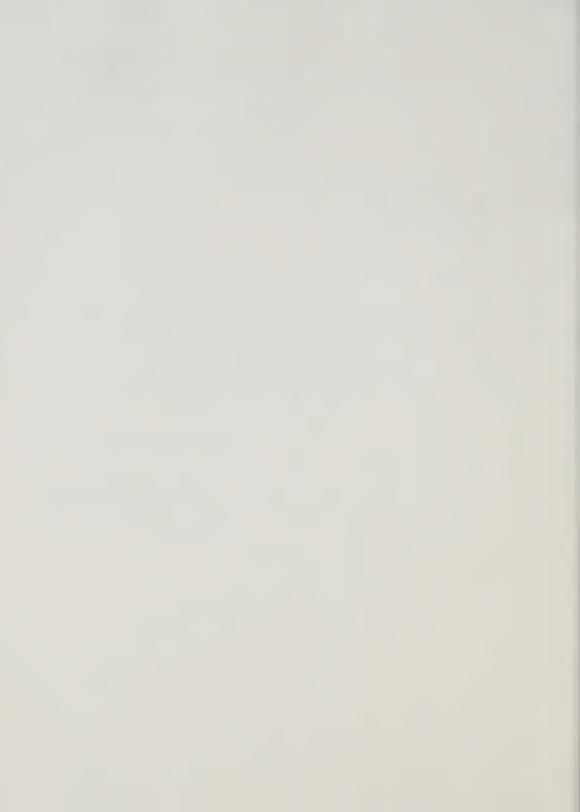
Dear Mr. Minister:

I have the honour to submit the annual report of the Canada Labour Relations Board for the period 1976-77, as required by the Canada Labour Code, Part V, R.S., c. L-1, as amended by 1972, Chapter 18 (Section 210).

On behalf of the Board,

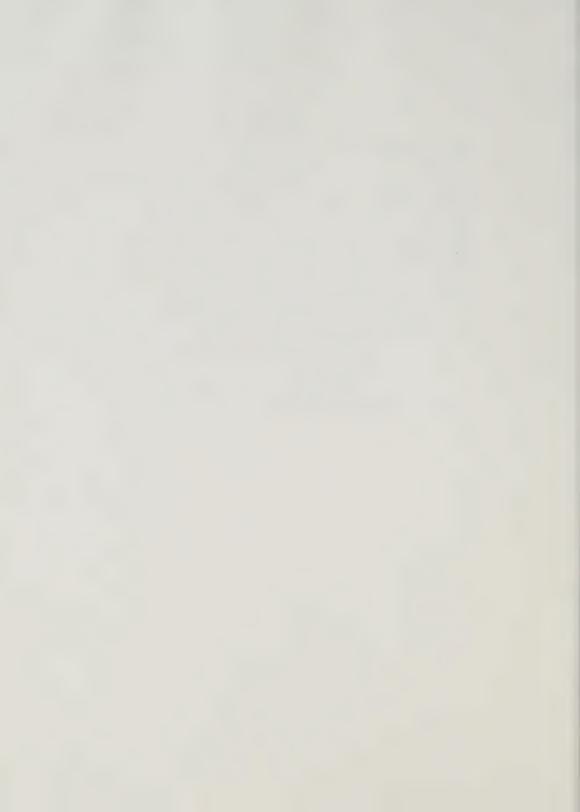
Marc Lapointe, Q.C.,

Chairman.



# TABLE OF CONTENTS

Introduction		7
General		9
Staff and Structure		10
Review and Enforceme	ent of Orders	10
Impact of Court Decisi	ons	11
Applications for Certif	ïcation	13
	Labour Practice	
Processing of Complain	nts	14
Applications for Decla	ration of Unlawful Strike	
or Lock-Out		14
Statistical Tables I	Court Review	15
	Court Decisions	
III	Applications	16
IV	Applications	17
V	Applications	18
VI	Applications (Disposition and Status)	19
Statement of Expendit		20



### INTRODUCTION

The annual report of the Canada Labour Relations pard is submitted to the Minister of Labour for tabling afore Parliament in accordance with Section 210 of the anada Labour Code (Part V – Industrial Relations).

The activities of the Board, during the period from pril 1, 1976 to March 31, 1977, are described in subquent sections of this report.

Section 111 of the Code provides for a Canada Labour elations Board composed of a Chairman, a Vice-Chairan, an additional Vice-Chairman where considered to be visable by the Governor-in-Council and not less than ur or more than eight other members. At the beginning the year under review, the Board consisted of the Chairan, one Vice-Chairman and six members. On October 1, 76, an additional Board member, Mr. Jacques Archamult was appointed to the Board. On February 8, 1977, r. James E. Dorsey was appointed Vice-Chairman filling e vacancy created by the resignation of Dr. J.W. Willard December 1975. As stipulated in the legislation the siness of the Board may be transacted by not less than ree members, one of whom must be either the Chairan or a Vice-Chairman. This enables the Board to hold ree hearings or meetings simultaneously.

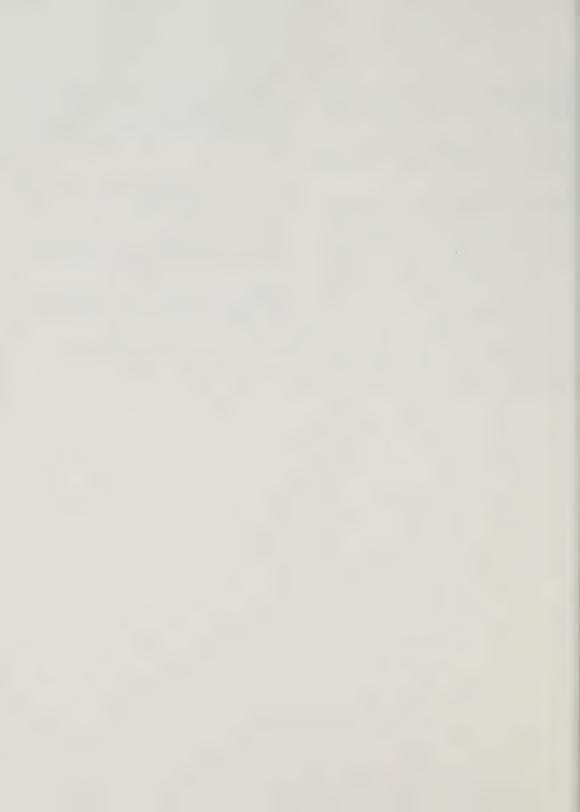
During the year covered in this report there were 318 meetings of the Board including 80 days devoted to public hearings. To facilitate access to the Board these hearings were held in the provinces and territories of Canada. This involved considerable travelling by Board members and staff.

The proceedings at public hearings are recorded on tape; simultaneous interpretation is provided in cases where one or more parties wish to make representations or present evidence in both official languages.

Total personnel of the Board, including Board members, was 92 at the end of the year compared to 91 on staff at the beginning of the period covered in this report.

Regional Offices are located in Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. The Winnipeg Office was opened in October 1976 to provide service for that region.

The total expenditure for the fiscal year was \$2,886,751, a decrease from 2,968,081 the previous fiscal year.



#### GENERAL.

The Canada Labour Relations Board was re-constituted Parliament in February 1973 under provisions conned in the Canada Labour Code (Part V – Industrial elations).

The Board is a quasi-judicial body with statutory and gulatory powers affecting some 500,000 workers across mada. Its jurisdiction extends to all provinces and indes the Yukon and Northwest Territories.

Part V (Section 2) of the Code states that the Act covs any federal work, undertaking or business that is thin the legislative authority of the Parliament of Cana including:

- (a) a work, undertaking or business operated or carried on for or in connection with navigation and shipping, whether inland or maritime, including the operation of ships and transportation by ship anywhere in Canada;
  - (b) a railway, canal, telegraph or other work or undertaking connecting any province with any other or others of the provinces, or extending beyond the limits of a province;
  - a line of steam or other ships connecting a province with any other or others of the provinces, or extending beyond the limits of a province;
  - (d) a ferry between any province and any other province or between any province and any other country other than Canada;

- (e) aerodromes, aircraft or a line of air transportation;
- (f) a radio broadcasting station;
- (g) a bank;
- (h) a work or undertaking that, although wholly situated within a province, is before or after its execution declared by the Parliament of Canada to be for the general advantage of Canada or for the advantage of two or more of the provinces; and
- (i) a work, undertaking or business outside the exclusive legislative authority of provincial legislatures;

The Board deals with applications concerning the acquisition and termination of bargaining rights; successor rights and obligations; technological change; illegal strikes and lockouts; complaints of unfair practices; access to employers' premises; and other matters covered by the Code.

During the year under review the Board received 342 applications and complaints; this figure compares with 317 in the previous year. The increase appears to be due in part to the beginning of organizational drives among employees of chartered banks in British Columbia and Ontario. There also has been a noticeable increase in activity in the private broadcasting field. Further similar activity among bank employees could result in an increase in the number of applications in the future, because of the large number of non-unionized employees engaged in banking.

### STAFF AND STRUCTURE

#### **SECRETARIAT**

The Secretariat receives and processes applications and complaints submitted to the Board; prepares and issues notification of public hearings; records minutes of all Board deliberations; implements the issuance of summonses; provides library as well as publications and information services.

### **OPERATIONS**

The Operations Branch undertakes investigation of applications and complaints through labour relations officers located in Ottawa and six regional centres. The officers carry out investigation of union and employer records and pursue clarification of positions of parties making representations before the Board. They also conduct representation votes among employees when this is required. The regional officers work out of Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver.

### ADMINISTRATION

The Administration Branch is responsible for the general administrative services of the Board. This includes the coordination of resources and expenditures; travel arrangements; and the provision of suitable public hearing rooms across Canada. The Branch has units responsible for: accounting; purchasing; personnel; word processing; office equipment; and distribution.

### LEGAL SERVICES

This unit is composed of a legal advisor and support staff. Law students are employed to assist with research during the summer months. The legal advisor represents the Board before the Federal and Supreme Courts of Canada. Occasionally, outside counsel is engaged to perform these duties on behalf of the Board.

### REVIEW AND ENFORCEMENT OF ORDERS

Orders and decisions of the Board are not subject to any control by the Courts except as provided through Section 122 of the Code:

- 122 (1) Subject to this Part, every order or decision of the Board is final and shall not be questioned or reviewed in any court, except in accordance with section 28 of the Federal Court Act.
  - (2) Subject to subsection (1), no order shall be made, process entered or proceeding taken in

any court, whether by ways of injunctic certiorari, prohibition, quo warranto or oth wise, to question, review, prohibit or restr the Board in any of its proceedings under a part.

and in accordance with Section 28 of the Fede Court Act:

- 28 (1) Notwithstanding section 18 of the provisi of any other Act, the Court of Appeal has risdiction to hear and determine an applition to review and set aside a decision or der, other than a decision or order of administrative nature not required by law be made on a judicial or quasi-judicial bamade by or in the course of proceedings fore a federal board, commission or other tribunal, upon the ground that the board commission or other tribunal
  - (a) failed to observe a principle of natu justice or otherwise acted beyond or fused to exercise its jurisdiction;
  - (b) erred in law in making its decision order, whether or not the error appe on the face of the record; or
  - (c) based its decision or order on an roneous finding of fact that it made a perverse or capricious manner without regard for the material bej it.

The Code provides that all Orders or decisions of Board are final. However, when a party fails to compenforcement may be obtained by filing and registering Order or decision with the Federal Court of Canada, provided for in section 123 of the Code.

- 123 (1) Where a person, employer, employers' ganization, trade union, council of trunions or employee has failed to comply any order or decision of the Board, any son or organization affected thereby nafter fourteen days from the date on with the order or decision is made or the date vided in it for compliance, whichever is later date, file in the Federal Court of Cada a copy of the order or decision, exclusion transcription.
  - (2) On filing in the Federal Court of Can under subsection (1), an order or decision the Board shall be registered in the Cand, when registered, has the same force effect, and, subject to section 28 of the real Court Act, all proceedings may be to

thereon, as if the order or decision were a judgment obtained in that Court.

#### ATISTICS

The Canada Labour Relations Board has, since its intion in 1973, issued 1,090 decisions. On 76 occasions parties set in motion the process pursuant to section of the Federal Court Act to have decisions of the Board iewed. Therefore, approximately 7% of all decisions been appealed.

Table I shows the outcome of these applications for rew before the Federal Court. Although it is difficult to npare the periods, the length of each period being difent, there are reasons to believe that the trend is to use mechanisms provided by the reviewing Court as a dilay measure to offset the impact of decisions of the Lair Relations Board. See Table II.

In only 6.5% of the cases brought before the Courts the applicants successful. This may seem an encourng result, however, what is to be looked at is that in 6 of the cases the objectives of the Code have been deed for an average of seven months.

Finally on eight occasions, cases went to the Supreme art of Canada. On three occasions the Board decisions re upheld; leave to appeal was dismissed in two cases, tone was withdrawn. One case has been heard and the ision has not been issued, while another case has yet to heard.

### PACT OF COURT DECISIONS

The decisions of the Courts have had a significant imt on the Board's administration of Part V of the Can-Labour Code. In many instances the Courts have rmed the Board's interpretation of the Code.

For instance, on the Board's jurisdiction over federal k, undertaking or business outside the exclusive legisve authority of the Provinces, the Supreme Court of hada stated that:

Any ambiguity or doubt whether the federal statute covers the employees of a municipality, organized in federal and federally administered territory, and such municipalities in their relations with their employees, should be resolved in favour of inclusion rather than of exclusion. (City of Yellowknife vs CLRB)(1)

s decision reversed the Federal Court of Appeal decia and affirmed a conclusion arrived at by the Board. The Courts have also confirmed the wide discretionary powers that have been conferred upon the Board by Parliament when the Board was given power

- 118. (p) to decide for all purposes of this Part any question that may arise in the proceeding, including, without restricting the generality of the foregoing, any question as to whether
  - (i) a person is an employer or employee,
  - (ii) a person performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations,
  - (iii) a person is a member of a trade union,
  - (iv) an organization or association is an employers' organization, a trade union or a council of trade unions,
  - (v) a group of employees is a unit appropriate for collective bargaining,
  - (vi) a collective agreement has been entered into,
  - (vii) any person or organization is a party to or bound by a collective agreement, and

(viii) a collective agreement is in operation.

In the *Empire Stevedoring*<sup>(2)</sup> case, the Federal Court of Appeal expressed clearly that the question of whether a person performs management functions and the weight to be given to the evidence, as well as the conclusion to be drawn by it and other evidence, are matters for the judgment by the Board. The Court made it clear that it would not interfere unless the conclusion is based on some misinterpretation of the Statute or other error in law.

In the *Central Broadcasting*<sup>(3)</sup> case, the Supreme Court of Canada decided that the Board in determining if a person is a member of a trade union, is not limited to a study of technical interpretations of union constitution and bylaws.

In other instances, the Courts' interpretations of the Code have differed markedly with the Board's interpretation of Parliament's intention. These decisions have prompted the Board to make specific recommendations for the amendment of provisions of Part V.

<sup>(1)</sup> City of Yellowknife vs CLRB, (1977) 14 N.R. 72

<sup>(2)</sup> Empire Stevedoring Co. vs International Longshoremen's Union, (1974) 2 F.C. 742.

<sup>(3)</sup> Central Broadcasting Co. vs CLRB, 67 D.L.R. (3d) 538.

The most noteworthy example is the recent Federal Court of Appeal decision in *CKOY Limited*<sup>(4)</sup>. The Federal Court of Appeal has interpreted Section 126(c) as meaning that the required date for determination of the wishes of a majority of the employees, where an application for certification has been received, is the date the decision to certify is made.

Another example is the Supreme Court of Canada decision in Central Broadcasting(5). In most provincial jurisdictions there is an evidentiary presumption in favour of an employee who alleges having been dismissed or suspended for union activity. The Supreme Court of Canada read Section 188(3) of the Canada Labour Code to mean that in the federal jurisdiction there is no onus upon the employer whenever evidence is adduced in addition to the complaint. In such a situation, to reach a conclusion the Board must weigh the whole of the evidence taking into account all circumstances. The Court decided that the Statute simply enacts that the facts mentioned in the complaint shall be deemed to be established in the absence of any evidence to the contrary. If evidence to the contrary is presented by any of the parties, there is no justification for the Board to conclude that, if on all of the evidence the scale is evenly balanced, the complaint must be considered as having been established.

In the *Transair*<sup>(6)</sup> case the Supreme Court of Canada restricted the locus standi of the Canada Labour Relations Board on appeals of its decisions to questions of jurisdiction. In a strict sense this is consonant with the principle that a tribunal or a Court should not defend its decisions before reviewing Courts because it is impartial on the merits of the specific case under review. However, the Board is entrusted by Parliament with a specialized mandate. It would be beneficial to the administration of Part V if the Board were allowed to appear before the Courts to express its concerns and offer its expertise on any question of interpretation of Part V.

On the question of adherence by the Board to the principles of natural justice, the Federal Court of Appeal, in the *Transair*<sup>(7)</sup> case and in the *Empire Stevedoring*<sup>(8)</sup> case has said that it will not upset a decision or order of the Board unless it is apparent that "the decision in question could not have been made by a reasonable Board properly instructed as to the law". Future litigation may determine if this is to become a universal test or one specific to the Board.

Finally, the Court of Appeal in Northern Telecom Ltd. (9), a decision which is under appeal by the Supreme Court of

Canada, expressed the view that "the question whether order falls within the ambit of a tribunal's authority, in the sence of special authority vested in it to determine itself facts giving it jurisdiction, does not depend on what the tribunal finds with regard to jurisdictional facts nor upon what dence, if any, was before the tribunal of such jurisdiction facts."

Admittedly, each Board decision has an impact on Board's administration in this report year. Their respect import cannot be minimized. Parliament should seriou evaluate their practical and policy implications and de mine whether amendments to the Code are necessary, the Board's opinion, consideration should to given to respective roles of the Board and the Courts in administration of collective bargaining legislation.

#### DISPOSITION OF CASES

During the report period, 342 applications and coplaints were filed with the Board compared to 317 the prious year. As shown on Table VI, a total of 284 car were disposed of and there was an increase over the prious year in the number of cases pending at the end the year. This was due to the fact that for over 10 mon under review there was a vacancy for a Vice-Chairm which was filled on February 8, 1977.

There were 318 meetings of the Board including 80 c in public hearings which took place in the various princes and Territories of Canada.

Most cases are disposed of by an examination of material obtained through the investigation procedure the Board and consideration of the written submission the parties. However, it is sometimes necessary to conchearings and hear evidence where facts are in dispute tween the parties.

Complaints of unfair practice, involving as they do allegation of violation of the law, frequently require and detailed hearings.

(6) CLRB and Transair Ltd., 67 D.L.R. (3d) 421.

<sup>(4)</sup> CKOY Limited vs Ottawa Newspaper Guild, Local 205, (1977 N.R. 464.

<sup>(5)</sup> Supra, footnote 3.

<sup>(7)</sup> Transair Ltd., vs. Canadian Association of Industrial Workers, No. 3, (1974) 2 F.C. 832.

<sup>(8)</sup> Supra, footnote 2.

<sup>(9)</sup> Northern Telecom Ltd. vs Communications Workers of Ca (1977) 14 N.R. 489.

### PPLICATIONS FOR CERTIFICATION

The major portion of the work of the Board deals with e general area of bargaining rights. This includes the acisition or termination of bargaining rights, the amendent of bargaining units or the amendment of the names of e parties on the orders of certification.

In this general area applications for certification conue to be the most numerous. Each of these applications investigated by an officer of the Board and his findings, gether with the submissions of the applicant union, the ployer and any intervening trade union or employees, a considered by the Board. In cases when it is deemed cessary by the Board public hearings are held. In certain cumstances, the Board orders a representation vote to termine the wishes of the employees; such votes are ten by means of ballot boxes at the work location or in tain circumstances by mail.

For an organization of employees to be granted certifiion as a bargaining agent, the Board must make the folving determinations:

- that the organization is a trade union within the meaning of the Code
- ii) that the application is made within the permissible time frames
- (iii) that the majority of employees in a unit that the Board has found to be appropriate for collective bargaining wish to be represented in bargaining by the applicant union.

In determining the appropriateness of a bargaining unit area of most controversy between the parties is the nployee" status under Part V of persons alleged to perm management functions or to be employed in a conential capacity in matters relating to industrial relations. tion 125(4) provides for the inclusion of supervisory ployees in a bargaining unit and this is a frequent tree of disagreement between the parties requiring evice as to the extent of the authority and responsibility supervisory employees who may or may not perform nagement functions.

At the beginning of the year under review the Board seized of some 60 applications for certification which either under investigation, awaiting a hearing or on ch a decision by the Board was pending.

During the year an additional 181 applications for certition were received by the Board. At the end of the year re were 88 applications under investigation or awaiting sideration or hearing and a further six which had been sidered by the Board but were awaiting final determination. A further 11 cases were being held in abeyance due to legal procedures or problems.

Of the 136 applications disposed of during the year 76 were granted, 35 were rejected and 25 were withdrawn.

# COMPLAINTS OF UNFAIR LABOUR PRACTICE

Violations of the Code are divided into two categories: those offences which can, with the consent of the Minister, be the subject of prosecution in the courts; and violations of Sections 148, 184 and 185 which may be pursued by way of a complaint to the Board pursuant to Section 187 of the Code.

Complaints relating to failure to bargain in good faith, interference with the bargaining rights of a bargaining agent and changing of conditions of employment or rates of pay without the consent of the bargaining agent during the prescribed bargaining period require the consent of the Minister before they can be processed by the Board.

In respect to the foregoing offences, the Board has the power to make a finding that there has been a failure to comply and may order the offending party to comply with the requirements of the Code.

Offences by employers which can be the subject of a complaint of violation of Section 184 include interference with the formation or administration of a union or the representation of employees by a trade union or discriminating against employees for union membership, union activity or the exercise of their rights under the Code. In respect of such violations, the Board has the power to order compliance and in certain circumstances the reinstatement of employees who have been terminated with or without compensation for lost earnings.

Violations of Section 185 by trade unions cover such offences as trying to force an employer to bargain collectively in respect of employees for whom the union is not the bargaining agent; bargaining with an employer in respect of employees with the knowledge that another organization is the actual bargaining agent; interference in the formation or administration of an employer's organization; unauthorized soliciting of employees during their working hours at their place of employment; requiring the termination of an employee for loss of union membership unless that loss of membership is as a result of failure to pay the required union fees; application of membership rules or disciplinary procedures in a discriminatory manner; and discriminating against a person in matters related to employment or union membership because a person has exercised certain rights or fulfilled specified obligations under the Code.

In respect of such violations, the Board has the power to order compliance with the Code and in certain cases order the offending trade union to rescind disciplinary action, admit to membership or reinstate union membership and, where a pecuniary or other penalty has been unlawfully imposed order the union to pay compensation.

Prior to the creation of the Board as presently constituted, the former Board did not have the authority to hear complaints of unfair labour practice. Initially, there were very few complaints but as these new provisions became better known the volume of complaints has steadily increased.

In the first year of operation of these provisions the Board received 24 complaints of unfair labour practice. This number rose to 49 in the second year of operation and again showed an increase to 74 in the third year, dropping slightly to 71 complaints in the year under review.

# PROCESSING OF COMPLAINTS

Section 188(1) of the Code provides as follows:

- 188. (1) Subject to subsection (2), upon receipt of a complaint made under section 187, the Board
  - (a) may assist the parties to the complaint to settle the complaint; and
  - (b) where the Board does not act under paragraph (a) or the complaint is not settled within such period as the Board considers to be reasonable in the circumstances, shall hear and determine the complaint.

In actual practice the Board rarely makes a formal decision to assist the parties to settle a complaint as provided for under Section 188(1) (a). However, during the course of the officer's investigation he seeks to assist the parties to reach a settlement.

Of the 63 complaints disposed of 41 were withdrawn. Although not isolated statistically, most of the cases withdrawn were the result of settlements achieved with the assistance of the Board or its officers.

# APPLICATIONS FOR DECLARATION OF UNLAWFUL STRIKE OR LOCK-OUT

Sections 182 and 183 provide that the Board may m declarations of unlawful strike or lock-out. Of the se applications disposed of during the year five declaration were granted and two applications were rejected.

### TECHNOLOGICAL CHANGE

Section 150 of the Code requires that employers be by a collective agreement shall give notice of technologichange to a bargaining agent under certain circumstar and conditions. To supplement this requirement the Coprovides that applications may be made to the Bowhere there has been a failure to provide notice and bargain on technological change. The Board has the poto order the delay of the introduction of technologichange in certain circumstances; grant leave to the gaining agent to serve notice to bargain; order the statement of employees with or without compensa when the requirements of the Code have not been me

During the period under review one application related to technological change was rejected and no such application has yet been successful before the Board.

The intention of these provisions of the Code is to courage the parties to bargain on technological change to make provisions for dealing with technological chan part of the collective agreement. In cases when approach are procedures are incorporated in the collective agreement, those provisions and not those of the Code deemed to apply. This accounts for the small volume applications which are submitted to the Board.

A survey of provisions to deal with technolochange which included an industrial sample as of Jan 1, 1976, showed that among collective agreements of office employee groups 92.6 percent of establishmentation contained provisions to deal with technological characteristic employees the survey showed 87.5 percent establishments had provisions to deal with technolochange in their collective agreements.

# TIME LAPSE/COURT REVIEW CASES

PERIOD	Section 28 Applications	Average Time of Review**	Length of Time of Review*	Withdrawn	Average Time of Review**	Length of Time of Review*
Sept. 1/73 to Sept. 31/75	40	7.1	1 to 11	21	7.4	1 to 11
Oct. 1/75 to Oct. 30/76	22	6.1	3 to 12	10	6.8	3 to 12
Nov. 1/76 to March 31/77	14	N/A		3	5.6	5 to 6
Sept. 1/73 to March 31/77	76	N/A		34	7.1	1 to 12

PERIOD	Dismissed	Average Time of Review**	Length of Time of Review*	Granted	Average Time of Review**	Length of Time of Review*	Pending Hearing and/or Decision
Sept. 1/73 to Sept. 31/75	16	7.3	2 to 10	2	7	6 to 8	1
Oct. 1/75 to Oct. 30/76	8	6.3	4 to 8	3	4.8	3 to 6.5	1
Nov. 1/76 to March 31/77	N/A	N/A	N/A	1	3.5	3 to 5	10
Sept. 1/73 to March 31/77	24	6.9	2 to 10	6	5.3	3.5 to 8	12

verage time in months between date of Board decision and end of court review.

# COURT DECISIONS/ NUMBER OF CASES APPEALED AND DECIDED: 64

Withdrawn	%	Dismissed	%	Granted	%
34	53	24	37	6*	10

<sup>\* 2</sup> reversed in Supreme Court

TABLE 1

# APPLICATIONS RECEIVED BY THE BOARD FROM APRIL 1, 1973 TO MARCH 31, 1977 BY REGION

	West*	Prairies	Ontario	Quebec	Maritimes	TOTAL
From April 1/73 to March 31/74	101	37	75	71	24	308
From April 1/74 to March 31/75	87	34	78	98	16	313
From April 1/75 to March 31/76	99	40	65	89	24	317
From April 1/76 to March 31/77	130	37	62	97	16	342
TOTAL	417	148	280	355	80	1280

<sup>\*</sup> Includes Y.T. & N.W.T.

## APPLICATIONS RECEIVED BY THE BOARD FROM APRIL 1, 1976 TO MARCH 31, 1977 BY CATEGORY AND REGION

TYPE OF APPLICATION	West	Prairies	Ontario	Quebec	Maritimes	TOTAL
CERTIFICATION	68	21	37	46	9	181
REVOCATION	2	1		1	1	5
REVIEW	32	5	4	14	3	58
UNFAIR PRACTICES	19	9	15	26	2	71
ACCESS TO EMPLOYER'S PREMISES	4					4
SALE OF BUSINESS	1				1	2
PROVISION FOR FINAL SETTLEMENT	1		2	1		4
DECLARATION OF INGLE EMPLOYER	1	1	1	2		5
UCCESSOR RIGHTS			1			1
ECHNOLOGICAL CHANGE				1		1
JNLAWFUL TRIKE OR OCKOUT	2			6		8
DETERMINATION OF EXISTENCE OF OLLECTIVE OGREEMENT			2			2
TOTAL	130	37	62	97	16	342

## APPLICATIONS RECEIVED BY THE BOARD FROM MARCH 1, 1973 TO MARCH 31, 1977 BY CATEGORY AND REGION

CATEGORY	West	Prairies	Ontario	Quebec	Maritimes	TOTAL
CERTIFICATION	257	92	166	162	60	737
REVOCATION	7	5	8	3	1	24
REVIEW	75	22	23	96	7	223
UNFAIR PRACTICES	55	25	58	74	6	218
ACCESS TO EMPLOYER'S PREMISES	5				1	6
SALE OF BUSINESS	5		1	2	. 1	9
PROVISION FOR FINAL SETTLEMENT	4	1	2	4		11
APPLICATION FOR DECLARATION OF SINGLE EMPLOYER	4	3	6	2	2	17
SUCCESSOR RIGHTS			4	1		5
TECHNOLOGICAL CHANGE	1		3	2	1	7
UNLAWFUL STRIKE OR LOCKOUT	4		4	8	1	17
DETERMINATION OF EXISTENCE OF COLLECTIVE AGREEMENT			3			3
REVISION OF COLLECTIVE AGREEMENT			1	1		2
APPLICATION FOR OR DER THAT BARGAINING AGENT NOT ENTITLED TO REPRESENT BARGAINING UNIT			1			1
TOTAL	417	148	280	355	80	1280

## DISPOSITION AND STATUS OF APPLICATIONS RECEIVED IN FISCAL YEAR 1976-77

			Elelille: 15 KE	CELTED II TIL	CAL TEAR 197	0-77
	Applications Received (includes carry-over pending cases from previous year)	Applications Withdrawn	Applications Rejected	Applications Granted	Applications under investigation or to be considered by Board	Under Deliberation Final Decision Pending
CERTIFICATION	241	25	35	76	88	6*
REVOCATION	8	1	2	3	2	0
REVIEW	87	7	11	39	29	1
UNFAIR PRACTICES	108	41	16	6	39	6
ACCESS TO EMPLOYER'S PREMISES	4			4		
SALE OF BUSINESS	5	1	1	2	1	
PROVISION FOR FINAL SETTLEMENT	6	1	1	1	2	1
APPLICATION FOR DECLARATION OF SINGLE EMPLOYER	5	1			4	
SUCCESSOR RIGHTS	1			1		
TECHNOLOGICAL CHANGE	2		1		1	
UNLAWFUL STRIKE OR LOCKOUT	9		2	5	2	
DETERMINATION OF EXISTENCE OF COLLECTIVE AGREEMENT	2	1			1	
REVISION OF COLLECTIVE AGREEMENT						
APPLICATION FOR ORDER THAT BARGAINING AGENT NOT ENTITLED TO REPRESENT BARGAINING JNIT						
TOTAL	478▲	78	69	137	169	14*

NCLUDES 136 CASES CARRIED OVER FROM PREVIOUS YEAR OT INCLUDING 11 CASES WHICH ARE IN ABEYANCE

## CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Statement of Expenditure for the year ended March 31, 1977 (with comparative figures for the year ended March 31, 1976)

	1977	1976		1977	1976
Salaries and wages Accommodation	\$1,687,292 442,000	\$1,613,343 441,000	Total expenditure provided for by:		
Employee benefits	222,000	219,000	Department of Labour		
Travel and relocation	138,382	143,520	Vote 5	\$2,216,751	\$2,306,0
Audio, recording and simultaneous			Statutory Vote Government departments	190,000	190,0
translation services	81,435	80,883	which provided services		
Communications	62,892	63,603	without charge	480,000	472,0
Reproduction and other			without enaige		
printing	56,616	44,412			
Publication of DI, annual report, etc. including					
printing	36,145	34,877			
Other professional and					
special services	29,749	58,018			
Materials and supplies	24,236	23,566			
Purchase of books,					
catalogues and					
subscriptions	18,589	21,665			
Acquisition of machinery, equipment and					
furniture	17,868	26,862			
Rental of office machinery					
and equipment	17,027	25,946			
Postage, freight, express					
and cartage	13,041	26,155			
Legal services	12,057	106,769			
Rental of hearing rooms	9,944	9,622			
Advertising	_	14,763			
Miscellaneous	17,478	14,077			
TOTAL EXPENDITURE	\$2,886,751	\$2,968,081		\$2,886,751	\$2,968

## CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Relevé des dépenses pour l'année terminée le 31 mars 1977 (comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1976)

0'896'7\$	157,888,2\$	:	180,896,2\$	<u>ISL'988'7\$</u>	TOTAL DES DÉPENSES
			14,077	874,71	Divers
			£9L'†I		Publicité
			779'6	446,6	d'audience
			CO16001	, cot-7 x	Location des salles
			694,901	12,057	Services juridiques
			26,155	13,041	par camions
					messager et de transport
					de transport par fret, de
			01.650=	. = - 6	Frais d'affranchissement,
			946,22	17,027	bureau et d'équipement
			=====		Location de matériel de
			798'97	898,71	menples
					d'équipement et de
			2001		Achat de matériel,
			21,665	682,81	d'abonnement
					catalogues et frais
e			00010-		Achat de livres, de
			995,52	24,236	approvisionnements
				,	Fournitures et
			810,82	647,62	spéciaux
					professionnels et
			6		Autres services
			778,4E	36,145	autres impressions
					rapport annuel, etc. et
				,	Publication des DI, du
			714,412	919,82	impressions
				,	Reproduction et autres
472,(	480,000	sans frais	609,69	768,29	Communications
		fournissent des services	88,08	254,18	d'interprétation
		Ministères fédéraux qui			d'enregistrement, et
0,061	000,001	Service voté	1		Services de sonorisation,
35,306,0	157,216,751	du Travail	143,520	138,382	réinstallations
		Crédit no 5 du ministère		,	Déplacements et
			219,000	222,000	Avantages sociaux
		gn:	441,000	445,000	Госяпх
		Dépenses totales prévues	£45,513,1\$	\$1,687,292	Traitements et salaires
9261	<i>LL</i> 61	_	9261	<i>LL</i> 61	_

## 61 L'EXCEPTION DES 11 CAUSES EN SUSPENS K COMBRIS LES 136 CLAUSES REPORTÉES DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

*41	691	137	69	84	874	TOTAL
***	0//					NÉGOCIATION
						L'UNITÉ DE
						REPRÉSENTER
						QUALITÉ POUR
						SA9 A'N
						NÉGOCIATEUR
						OUE L'AGENT
						DÉCLARANT
						ORDONNANCE
						COLLECTIVE
						CONVENTION
						RÉVISION D'UNE
						COLLECTIVE
						CONVENTION
						O'UNE
						DE L'EXISTENCE
	I.			I	7	<b>DÉTERMINATION</b>
						LLÉGAL
						COCK-OUT
	7	ς	7		6	BRÈVE OU
						LECHNOFOGIÓNE
	I		I		7	CHANGEMENT
						CCESSEUR
		I			Ī	DROITS DU
						INIONE
						D.EMPLOYEUR
	7			Ţ	ς	DÉCLARATION
						DÉFINITIF
						ÇECLEMENT
I	7	Ţ	I	I	9	CLAUSE DE
						NTREPRISE
	Ţ	7	I	I	ς	ENLED ONE
						'EMPLOYEUR
						OCAUX DE
		<i>t</i>			t	K A V A I L
						DEFORE DE
		2	0.1	TA	100	RATIQUES
9	68	9	91	I t	78 108	EVISION
I	67	68	II	L	8	ÉVISION
	7	3	7	I 52	8 177	CCREDITATION
*9	88	91	35	50		MOITATIGAGOO
					précédente)	
					l'année	
					suspens reportées de	
suadsns						
décision en	entendre				requêtes en	
instance de	á uo ətêupnə'b		rejetées	600 1110 1	reçues (y compris les	
		agréées	I CICICCC I	retirées	VI SALIDAT	
Requêtes en délibéré en	Requêtes en	Requêtes	Requêtes	Requêtes	Requêtes	

RÈCLEMENT ET ÉTAT DES REQUÊTES RECUES AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIÈRE 1976-1977

PAR CATÉGORIE ET PAR RÉGION

PAR CATÉGORIE ET PAR RÉGION

REQUÊTES RECUES PAR LE CONSEIL DU 161 MARS 1973 AU 31 MARS 1977

1280	08	355	087	148	LIt	TOTAL
Ī			I			ORDONNANCE DÉCLARANT QUE L'AGENT NÉGOCIATEUR N'A PAS QUALITÉ POUR REPRÉSENTER L'UNITÉ DE NÉGOCIATION
7		T				COLLECTIVE CONVENTION
C		I	I			KĘAISION D.NNE COLLECTIVE CONVENTION D'UNE
٤			8			DE L'EXISTENCE
LI	I	8	<b>†</b>		<b>†</b>	OUT ILLÉGAL GRÈVE OU LOCK-
L	I	7	3		I	LECHNOFOGIÓNE CHYNGEWENT
ς		I	t			SUCCESSEUR DROITS DU
Lī	7	7	9	ε	<b>*</b>	NAIÓNE D'EMPLOYEUR DÉCLARATION
II		t	7	I	<b>*</b>	CLAUSE DE RÈGLEMENT DÉFINITIF
6	I	7	I		ς	ENTREPRISE VENTE D'UNE
9	I				S	P.EMPLOYEUR LOCAUX DE L'EMPLOYEUR
817	9	<b>h</b> /	0.0	67	66	DÉLOYALES DE TRAVAIL
223	L	96	85	77	SS SL	PRATIQUES
77	L I	50	8	S		RÉVISION
LEL	09	791	8 991	76	L LSZ	ACCRÉDITATION RÉVOCATION
TOTAL	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	1sənO	CATÉGORIE

PAR CATÉGORIE ET PAR RÉGION
PAR CATÉGORIE ET PAR RÉGION

**TABLEAU IV** 

342	91	<i>L</i> 6	79	LE	130	TATOT
7 8		9	7		7	ITFECLINE INAENLION LEKWINVLION LEKWINVLION LITTERY FALON TOCK-
I		I				CHNOFOGIÓNE VENCEMENT
I			I			CCESSEUR
ς		7	Ĭ	I	I	MIÓNE EWBLOYEUR CLARATION
†		Ĭ	7		I	EINILIE VORE DE
7	I				Ī	NTE D'UNE
ħ					Þ	WBFOXENK CER VOX CER VOX VAVII
τ./	7	0.7	CI	6	61	FOX ALES DE
17	7	56	12	6		NOISIA
85	3	<b>†</b> I	t	S	32	VOCATION
181 S	T 6	I 9 <del>7</del>	LE	1 7 7	7 89	CRÉDITATION
JATOT	səmitinaM	Québec	oinanO	Prairies	Duest	TÉGORIE DE QUÊTES

## NOMBRE D'APPELS ET DE DÉCISIONS: 64

10	*9	75	74	23	34
%	sləqqA səənga	%	sləqqA sətəjər	%	sləqqA sərifər

<sup>\* 2</sup> décisions ont été cassées par la Cour suprême

## TABLEAU

# REQUÊTES RECUES PAR LE CONSEIL DU 1et AVRIL 1973 AU 31 MARS 1977

TOTAL	Raritimes	Québec	oinsinO	Prairies	*1səuO	
308	74	IΔ	SL	Lξ	101	Du 1er avril 1973 au 51 mars 1974
313	91	86	84	75	<i>L</i> 8	Du 1er avril 1974 au 31 mars 1975
715	77	68	59	07	66	Du ler avril 1975 au 31 mars 1976
342	91	<i>L</i> 6	79	LE	130	Du 1er avril 1976 au 31 mars 1977
1280	08	355	087	148	LIÞ	JATOT

<sup>\*</sup> y compris les Territoires du Yukon et du Nord-Ouest

## DÉLAIS/DEMANDES DE RÉVISION DEVANT LES TRIBUNAUX

						TT sasm 15 un
de 1 à 12	1.7	34		O/S	91	Ou ler sept. 73
						TT stam 15 ut
9 έ ζ əb	9.2	3		O/S	t I	Ou let nov. 76
						at 30 oct. 76
de 3 à 12	8.9	10	de 3 à 12	1.9	77	Ou ler oct. 75
						14 31 sept. 75
delàll	4.7	12	de l à l l	1.7	07	Ou let sept. 73
el ab sel ab *noizivàr	enneyom sl eb sl eb **noizivèn	eabnamad esesiitet	Durée de la *noisivèn	Durée moyenne se la se la **noisivar	Demandes (article 28)	PERIODE DE TEMPS
	de la *revision* de la il la 11 il la 12 il la la 13 il la 14 la la la 15 la la la 16 la	9 annoyenne de la b b la b la b la b la b la	Denmandes    Solution	Dured  bured  de la  de la  de la  tolición*  de la  tolición*  *roision*  #roision*  1	moyenne de la de l	Demandes (article de la tévision* 28)  Ource de la tévision*  A0 7.1 de 13 i1 21    Consider de la telifées de la tévision*  A0 7.1 de 1 à 1 1    Consider de la telifées de la tévision*  A0 7.1 de 1 à 1 1    Consider de la telifées de la telifées de la telifon*  A0 7.1 de 1 à 1 1    Consider de la telifées de la telife de 1 à 1 1    Consider de 1 à 1    Consider de 1

71	8 k 2.5 ab	٤.٤	9	de 2 à 10	6.9	74	Ou 1er sept. 73 In 31 mars 77
10	de 3 à 5	2.5	I	O/S	O/S	O/S	ou ler nov. 76 TS mars 77
ī	2.9 à £ 9b	8.4	3	de 4 à 8	٤.9	8	75 Jul 1er oct. 75 14 30 oct. 76
Ī	de 6 à 8	L	7	de 2 à 10	£.7	91	Ju 1er sept. 73 u 31 sept. 73
Demandes en instance d'audition ou de noisios	el ab fl ab noisivàr	Durée enneyom ble bla **noisivèn	Pemandes agréées	əəruU sl əb *noisivər	Durée ennoyenne ble b **noisivèn	Sebnandes Sejetjet	E TEMPS

Durée moyenne (en mois) entre la date à laquelle le Conseil a rendu sa décision et la date à laquelle a pris fin la révision l'udiciaire mois) entre la date à laquelle le Conseil a rendu sa décision et la date à laquelle a pris fin la révision judiciaire unie (en mois) entre la date à laquelle le Conseil a rendu sa décision et la date à laquelle a pris fin la révision judiciaire

Des 63 plaintes qui ont été réglées, 41 ont été retir Bien que nous n'ayons pas de statistiques à cet égarc plupart des causes ont été retirées parce que les par avaient conclu un réglement avec l'aide du Conseil ou ses représentants.

## REQUÊTES DE DÉCLARATION DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT ILLÉGAL

Les articles 182 et 183 stipulent que le Conseil peut clarer une grève ou un lock-out illégal. Au cours de l' née, le Conseil a été saisi de sept requêtes de ce gel dont cinq ont été agréées et deux rejetées.

#### CHYNGEWENT TECHNOLOGIQUE

L'article 150 du Code prévoit que les employeurs par des conventions collectives doivent donner un prés de changement technologique à l'agent n'égociateur d certains cas et selon certaines conditions. De plus, le C stipule qu'une requête peut être déposée devant le Con s'il n'y a pas eu de préavis et si des n'égociations à l'ég du changement technologique n'ont pas été entreprises. Conseil peut, dans certains cas, retarder la mise en appl tion du changement technologique, permettre à l'agent ton du changement technologique, permettre à l'agent ton du changement technologique, permettre à l'agent tegration des employés avec ou sans dédommagem tégration des employés avec ou sans dédommagem lorsqu'il y a eu contravention aux exigences du Code.

Au cours de la période écoulée, le Conseil a rejeté t requête ayant trait au changement technologique. Auci requête de ce genre n'a encore été agréée.

Ces dispositions du Code visent à encourager les par à négocier la question du changement technologique e inclure dans la convention collective des dispositions p tant sur cette question. Lorsqu'une convention collect comprend un procédé approprié, ces dispositions doiv être exécutées et non celles du Code. En conséquence Conseil reçoit peu de requêtes de ce genre.

Une étude qui portait sur les dispositions ayant trait changement technologique dans diverses entreprises let janvier 1976 a montré que parmi les conventions c lectives visant le personnel autre que les employés de personnel autre que les employés de ployés des entreprises sont liées par des dispositions ayant trait au changement technologique. Quant aux e ployés de bureau, l'étude a révélé que 87.5% des entrepreses étaient assujetties à des dispositions de la conventiculaire de

qu'il sollicite, sans permission, l'àdhésion des employés pendant leurs heures de travail à leur lieu de travail, lorsqu'il exige d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'un employé parce que celui-ci n'est plus membre du syndicat à moins que cette exclusion soit pour défaut de paiement des cotisations périodiques, lorsqu'il applique de façon discriminatoire les règles d'adhésion ou les normes de discriminatoire les règles d'adhésion ou les normes de discripline, ou lorsqu'il prend des mesures discriminatoires conpline, ou lorsqu'il prend des mesures discriminatoires confire, un syndicat parce que celle-ci a exercé certains droits ou rempli certaines obligations reconnus par le deoie.

Lorsqu'un syndicat a contrevenu à l'article 185 de la façon indiquée ci-dessus, le Conseil peut lui ordonner de se conformer au Code et l'obliger parfois à casser la mesure disciplinaire, à accepter l'adhésion de l'employé ou à lui redonner son statut de membre et, lorsqu'une sanction pécuniaire ou autre a été illégalement imposée, à verser à l'employé lésé une indemnité.

Le Conseil canadien des relations ouvrières n'avait pas compétence pour entendre les plaintes de pratiques déloyales de travail. Le nouveau Conseil a pour sa part reçu très peu de plaintes au début, mais à mesure que les groupes intéressés ont mieux compris les nouvelles dispositions, le nombre des plaintes s'est accru régulièrement.

Au cours de la première année d'application du Code, le Conseil a reçu 24 plaintes de pratiques déloyales de travail, la seconde année 49, la troisième 74, pour passer au cours de l'année écoulée à 71 plaintes.

## INSTRUCTION DES PLAINTES

Le paragraphe 188(1) du Code se lit ainsi:

881 (1) Sous réserve du paragraphe (2), sur réception d'une plainte qui lui est adressée en vertu de l'article 187, le Conseil a) peut aider les parties que concerne la plainte à régler le point en litige; et b) lorsqu'il n'agit pas en vertu de l'alinéa a) ou que le point en litige n'est pas règlé dans le délai que le Conseil juge réglé dans le délai que le Conseil juge raisonnable dans les circonsiances, doit raisonnable dans les circonsiances, doit

instruire et juger la plainte.

En réalité, il est rare que le Conseil prend officiellement la décision d'aider les parties à régler le point en litige comme le prévoit l'alinéa [88(1)a). Toutefois, au cours de l'enquête de son agent, il essaie d'aider les parties à s'entendre.

Au début de l'année écoulée, le Conseil était saisi de quelque 60 requêtes en accréditation, qui étaient en cours d'enquête, en instance d'audition ou en délibéré.

De plus, 181 requêtes en accréditation ont êté reçues pendant l'année. À la fin de l'année, 88 requêtes étaient en cours d'enquête, en délibéré ou en instance d'audition et 6 autres avaient fait l'objet d'une délibération et étaient en instance de décision. Onze autres causes étaient en suspens en raison de procédures ou de difficultés juridiques.

Parmi les 136 requêts que le Conseil a réglées cette année, 76 ont été agréées, 35 rejetées et 25 retirées.

## LKVAVIT LEVIALES DE PRATIQUES DÉLOVALES DE

Les infractions au Code se répartissent en deux categories: celles qui, avec le consentement du ministre, peuvent faire l'objet de poursuites judiciaires et celles, relatives aux articles 148, 184 et 185, qui peuvent faire l'objet d'une plainte devant le Conseil en vertu de l'article 187 du Code.

Les plaintes alléguant la mauvaise foi au cours des négociations, l'ingérence dans le droit de négociation d'un agent négociateur et la modification des conditions d'emploi ou des taux de traitement sans le consentement de l'agent négociateur pendant la période de négociation stipulée nécessitent le consentement du ministre pour être entendues par le Conseil.

Dans ce cas, le Conseil peut décider qu'il y a eu violation du Code et peut ordonner au confrevenant de se conformer aux prescriptions du Code.

Une plainte alléguant contravention à l'article 184 peut être portée contre un employeur lorsque celui-ci s'ingère dans la formation ou l'administration d'un syndicat ou dans la représentation des employés par un syndicat ou lorsqu'il prend des mesures discriminatoires contre des employés en raison de leur adhésion syndicale, leurs activités syndicales ou l'exercice des droits que leur confère le Code. Le Conseil peut alors ordonner à l'employeur de se conformer au Code et, dans certains cas, peut exiger la réintégration des employés qui avaient été congédiés avec ou sans indemnité pour le traitement perdu.

Un syndicat contrevient à l'article 185 notamment lorsqu'il contraint un employeur à négocier collectivement à l'égard d'employés dont il n'est pas l'agent négociateur, lorsqu'il négocie avec un employeur au nom d'employés tout en sachant qu'une autre association est l'agent négociateur de cette unité, lorsqu'il s'ingère dans la formation ou l'administration d'une association d'employeurs, lors-

e. Conseil prend sa décision dans la plupart des cas 3rés les renseignements obtenus au cours de l'enquête es observations écrites produites par les parties. Toute-, il doit parfois tenir des auditions et entendre des noignages lorsque les parties contestent les faits.

Les plaintes de pratiques déloyales de travail qui allènt violation de la loi, nécessitent souvent des auditions gues et complexes.

## QUÈTES EN ACCREDITATION

Les activités du Conseil portent principalement sur le it de négociation, entre autres l'accréditation ou la réation d'accréditations, la modification des unités de néiation ou la révision des noms des parties dans les ormances d'accréditation.

Les requêtes en accréditation constituent la majeure tie des requêtes touchant le droit de négociation. Dans aque cas, un agent du Conseil mène une enquête et souts es constatations, ainsi que les exposés du syndicat refirant, de l'employeur et de tout employé ou syndicat inventant, à l'attention du Conseil. Celui-ci, lorsqu'il le en nécessaire, tient une audition publique. Il atrive égalem ne destermines de représentation ne de déterminer le voeu des employés. Ces votes sont réralement recueillis par scrutin secret au lieu de travail réralement recueillis par scrutin secret au lieu de travail néralement recueillis par scrutin secret au lieu de travail

Pour accréditer une association d'employés à titre gent négociateur, le Conseil doit déterminer que:

 (i) l'association est un syndicat au sens où l'entend le Code;
 (ii) la requête a été présentée en temps opportun;

la requête a été présentée en temps opportun; la majorité des employés membres de l'unité que le Conseil a jugé habile à négocier collectivement veut être représentée par le syndicat requérant

aux fins de la négociation.

Dans la détermination des unités habiles à négocier coltivement, la question la plus controversée entre les pars est le statut d'"employé", aux termes de la Partie V, s personnes qui soi-disant participent à la direction ou ercent des fonctions confidentielles ayant trait aux relans industrielles. En vertu du paragraphe 125(4), les emritie d'une unité de négociation; toutefois, c'est une urce constante de désaccord entre les parties, et le Conurce constante de désaccord entre les parties, et le Conmashilités des employés chargés de la surveillance peumashilités des employés chargés de la surveillance peunt être considérés comme des fonctions de direction.

s'il apparaît que la décision en question n'aurait pas ét due par un Conseil convenablement instruit de l'état du de procès futurs détermineront peut-être si ce pri deviendra un critère universel ou s'il sera réserv. Conseil.

Enfin, la Cour d'appel fédérale a déclaré dans la sion qu'elle a rendue dans l'affaire de la Northem Te Ltd. (9), et qui fait l'objet d'un appel devant la Cou prême du Canada, que "la question de savoir si une dé demeure dans les limites de la compétence d'un tribun l'absence d'un pouvoir spécial accordé pour déterminer les lui donnant compétence, ne dépend pas de ce que le tri constate relativement aux faits déterminant la compéten de la tribun de la lieu, des saits de la preuve soumise au tribunal, s'il y a lieu, des faits minant la compétence.

Il faut admettre que chaque décision du Conseil répercussions sur l'administration du Conseil pour c est du rapport de cette année. L'importance de cha d'entre elles ne peut être minimisée. Le Parlement de étudier sérieusement leurs répercussions au niveau de ministration et des principes directeurs et décider s'il rait lieu de modifier le Code. Le Conseil croit qu'il fau se pencher sur les rôles respectifs du Conseil et des naux pour ce qui est de l'administration des lois er tière de

#### REGLEMENT DES CAUSES

Pendant l'année écoulée, 342 requêtes et plaintes été déposées comparativement à 317 pour l'année p dente. Comme en fait foi le tableau VI, le Conseil a 284 causes au cours de l'année entraînant ainsi une mentation du nombre de causes en suspens à la fin de choses découle du fait qu'un poste de vice-présiden choses découle du fait qu'un poste de vice-présiden été comple que le 8 février 1977 après avoir été ve été comblé que le 8 février log17 après avoir été ve vendant plus de 10 mois au cours de la période écoule

Le Conseil a tenu 318 réunions et a consacré 80 aux auditions publiques qui ont eu lieu dans divers proces et tetritoires du Canada.

l'étude des interprétations techniques des statuts et règlements du syndicat lorsqu'il s'agit de déterminer si une personne est membre du syndicat.

Dans d'autres cas, les interprétations du Code données par les tribunaux différaient beaucoup de la façon que le conseil comprenait l'intention du Parlement. Ces décisions ont amené le Conseil à recommander des modifications précises à la Partie V.

Le meilleur exemple est la décision qu'a récemment rendue la Cour d'appel fédérale dans l'affaire de la CKOV Limited  $^{(4)}$ . D'après la Cour d'appel fédérale, le paragraphe sir de la majorité des employés, dans le cas d'une requête en accréditation, est la date à laquelle la décision d'accréditation est rendue.

a été établi si l'ensemble de la preuve s'équilibre. n'est pas justifié de conclure que le bien-fondé de la plainte des parties présente des preuves contraires, le Conseil pour acquis s'il n'y a aucune preuve du contraire. Si l'une ment que les taits enoncés dans la plainte doivent être pris constances. La Cour a jugé que le Code stipulait simplel'ensemble des preuves en tenant compte de toutes les cir-Dans un tel cas, le Conseil doit rendre sa décision d'après lorsque des preuves sont produites en plus de la plainte. dérale le fardeau de la preuve n'incombe pas à l'employeur du travail signifie que dans les affaires de compétence fépreme du Canada, le paragraphe 188(3) du Code canadien syndicales a le bénéfice de la preuve. D'après la Cour suavoir été congédié ou suspendu en raison de ses activités ing(5). Dans la plupart des provinces, l'employé qui allègue preme du Canada dans l'affaire de la Central Broadcast-Un autre exemple est la décision rendue par la Cour su-

Dans l'affaire de la Transair(6), la Cour suprême du Canada a jugé que le Conseil canadien des relations du travail n'à le droit d'être entendu que dans les appels de ses décisions relatives à des questions de compétence. A proprement parler cette décision est conforme au principe voulant parler cette décision est conforme au principe voulant qu'un tribunal ou une Cour ne devrait pas défendre ses décisions devant des tribunaux d'appel en raison de son impartialité sur le fond de l'affaire en appel. Toutefois, le Parlement a confié au Conseil un mandat très précis. L'application de la Partie V serait meilleure, si le Conseil pouvait comparaître devant les tribunaux afin d'exprimer ses opinions et faire part de son expérience sur toute question d'interprétation de la Partie V.

Quant au respect par le Conseil des principes de justice naturelle, la Cour d'appel fédérale a déclaré dans les affaires de la Transair(7) et de l'Émpire  $Stevedoring^{(8)}$  qu'elle ne casserait pas une décision ou ordonnance du Conseil ''sauf

<sup>(4)</sup> Voir l'affaire de la CKOY Limited c. l'Ottawa Newspaper Guild, se

<sup>(5)</sup> Voir 1'affaire susmentionée, rappel de note 3.

(6) Voir 1'affaire du C.C.R.T. et la Tronsair Lid., 67 D.L.R. (3d) 421.

(7) Voir 1'affaire de la Tronsair Lid. c. 1'Association canadienne des tra

(7) Voir 1'affaire de la Tronsair Lid. c. 1'Association canadienne des tra

(8) Voir 1'affaire de la Tronsair Lid. c. 1'Association locale 3 [19]

(9) Voir 1'affaire de la Tronsair Lid. c. 1'Association locale 3 [19]

<sup>(</sup>F. 832.)
(B) Voir l'affaire susmentionnée, rappel de note 2.
(9) Voir l'affaire de la Northem Telecom Ltd. c. le Syndical des travais en communication du Canada, (1977) 14 N.R. 489.

S'il y a ambiguité ou doute lorsqu'il s'agit de décider si le Code canadien vise les employés municipaux qui sont syndiqués dans un territoire de compètence fédérale et gouvernement fédéral, et ces municipalités dans le cadre de leurs rapports avec leurs employés, la question devrait être tranchée en faveur de l'inclusion. (l'affaire de la Ville de Yellowknife c. le C.C.R.T)(1)

Cette décision a cassé la décision de la Cour d'appel fédérale et confirmé celle rendue par le Conseil.

Les tribunaux ont aussi reconnu les vastes pouvoirs discrétionnaires confèrés au Conseil par le Parlement qui a autorisé celui-ci à:

de trancher à toutes fins affèrentes à la prèsente Partie toute question qui peut se poser, à l'occasion de la procédure, notamment, et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, la question de savoir (i)

employé, (ii) si une personne participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant

trait aux relations industrielles,
(iii) si une personne est membre d'un syndicat,
(iii)

(v)) si une organisation ou une association est une association patronale, un syndicat ou un conseil de syndicats,

(v) si un groupe d'employès est une unité habile à négocier collectivement,

(vi) si une convention collective a été conclue, (vii) si quelque personne ou association est partie

à une convention collective ou est liée par cette dernière, et

(viii) si une convention collective est en application.

Dans l'affaire de l'Empire Stevedoring<sup>(3)</sup>, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'il incombe au Conseil de déterminer si une personne effectue des fonctions de direction, quelle importance doit être accordée aux preuves fournies et quelle conclusion il faut tirer de celles-ci et d'autres preuves. La Cour a précisé qu'elle n'interviendrait pas à moins que la décision soit fondée sur une fausse interprétation du Code ou sur une autre erreur de droit.

Dans l'affaire de la Central Broadcasting(3), la Cour suprême du Canada a décidé que le Conseil n'est pas limité à

(1) Voir l'affaire de la Ville de Yellowknife c., le C.C.R.T. (1977) 14 N.R. 72 débardeurs [1974] 2 C.F. 742.

3) Voir l'affaire de l'Empire Stevedoring Co. c. l'Association internationale des débardeurs [1974] 2 C.F. 742.

dérale du Canada une copie du dispositif de l'ordonnance ou de la décision.

l'ordonnance ou de la décision.
Dès son dépôt à la Cour fédérale du Canada effectué en vertu du paragraphe (1), une ordente donnance ou une décision du Conseil doit étre enregistrée à la Cour et cet enregistree ment lui confère la même offet que s'il s'agissait d'un jugement émace et le même effet que s'il s'agissait d'un jugement émace et le de l'arti-orant de cette Cour, et, sous réserve de l'arti-cle 28 de la Loi sur la Cour fédérale, toutes les procédures lui faisant suite peuvent dès lors étre engagées en conséquence.

TISTIQUES

Depuis sa création en 1973, le Conseil canadien des relas du travail a rendu 1,090 décisions et les parties ont rjeté appel dans 76 cas en vertu de l'article 28 de la Loi la Cour fédérale. Par conséquent, le taux d'appel cornond à environ 7% des décisions rendues.

Le tableau I fournit les données concernant les décirs de la Cour fédérale à cet égard. Bien qu'il soit diffide comparer les périodes puisque la durée de celles-ci ie, nous avons des raisons de croire que les parties ont plus en plus recours aux mécanismes fournis par la ur comme une mesure dilatoire pour atténuer les répersions des décisions du Conseil canadien des relations sions des décisions du Conseil canadien des relations

Les requérants ont eu gain de cause dans seulement % des appels devant les tribunaux. Ce résultat peut nbler encourageant, mais il ne faut pas oublier toutefois cans 90% des cas la réalisation des objectifs du Code a retardée pendant 7 mois, en moyenne.

Enfin, sept causes ont été renvoyées à la Cour suprême Canada. La décision du Conseil a été entérinée dans is de celles-ci, la permission d'interjeter appel a été refudans une autre et une cinquième a été retirée. Dans autre affaire, il y a eu audition, mais la décision n'a encore été rendue tandis que la dernière n'a pas encore entendue.

PERCUSSIONS DES DÉCISIONS JUDICIAIRES

Les décisions judiciaires ont eu d'importantes répercusms sur l'application de la Partie V du Code canadien du ivail par le Conseil. Dans bien des cas, les tribunaux ont tériné l'interprétation du Code qu'à donnée ce dernier.

Par exemple, pour ce qui est de la compétence du Conl à l'égard des ouvrages, entreprises ou affaires de comtence fédérale qui ne ressortissent pas au pouvoir légisif exclusif des provinces, la Cour suprême du Canada a

.882 (bE)

#### PERSONNEL ET ORGANISATION

## SECRETARIAT

d'information. fournit des services de bibliothéconomie, de publication et tions du Conseil, délivre les citations à comparaître et publique, dresse les procès-verbaux de toutes les délibéraprésentées au Conseil, rédige et publie les avis d'audition Le Secrétariat reçoit et examine les requêtes et plaintes

## **OPERATIONS**

Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver. tation, au besoin. Les agents régionaux travaillent à seil. Ils sont aussi chargés de tenir les scrutins de représention des parties qui présentent leurs observations au Consyndicats et les employeurs et essaient de clarifier la posi-Ceux-ci enquêtent sur les renseignements fournis par les en poste à Ottawa ou dans les six bureaux régionaux. plaintes par l'entremise des agents des relations du travail La Direction des opérations enquête sur les requêtes et

#### ADMINISTRATION

de la gestion du matériel de bureau et de la distribution. provisionnements, du personnel, du traitement des mots, comprend des sections chargées de la comptabilité, des apréservation de salles d'audience au Canada. La Direction des ressources et des dépenses, des déplacements et de la tration générale du Conseil, ainsi que de la coordination La Direction de l'administration s'occupe de l'adminis-

## SERVICES JURIDIQUES

pour assumer cette tâche au nom du Conseil. nada. Un autre conseiller juridique est parfois embauché Conseil devant la Cour fédérale et la Cour suprême du Camaine de la recherche. Le conseiller juridique représente le pour l'été des étudiants en droit chargés d'aider dans le dodique et du personnel de soutien. Le Conseil embauche Les Services juridiques comprennent un conseiller juri-

## **OKDONNYNCES REVISION ET MISE À EXECUTION DES**

122 du Code qui se lit ainsi: donnances et décisions, sauf pour les cas prévus à l'article Le Conseil n'est pas comptable aux tribunaux de ses or-

cle 28 de la Loi sur la Cour fédérale. un tribunal, si ce n'est conformèment à l'artien question devant un tribunal ni revisée par du Conseil est définitive et ne peut être mise présente Partie, toute ordonnance ou décision 122. (1) Sous réserve des autres dispositions de la

mettre en question, reviser, interdire oi bition ou quo warranto, soit autrement soit sous forme d'injonction, certiorari, peut être engagée, par ou devant un tril ubésory etre décerné ni aucune procédu q unono 'ənpuə əttə tuəq əu əounuop Sous réserve du paragraphe (1), aucu

présente Partie par le Conseil. treindre une activité exercée en vertu

qui se lit ainsi: et ceux donnés à l'article 28 de la Loi sur la Cour féc

Nonobstant, l'article 18 ou les dispositio .82

iribunal au motif que l'office, la commission une commission ou un autre tribunal fé o un juvae procédures devant un o commission ou un autre tribunal fèdèra quasi judiciaire, rendue par un office ment soumise à un processus judiciai de nature administrative qui n'est pas le nance, autre qu'une décision ou ordon o no uoisiopp aun'b notion d'une décision ou c э әрившәр әип лә8п! 1ә әлриәзиә лпод toute autre loi, la Cour d'appel a compe

שמעכה הענמכניהה ק חעה הגובחג קה a rendu une décision ou une o ¿estéres sa compétence; naturelle ou a autrement excédé c

if op odisuind un onosqo spd piu

no : ıəissop np dne j erreur ressorte ou non à la le

counaissance. tenir compte des éléments portés de façon absurde ou arbitraire ou sur une conclusion de fait erronée, a fonde sa décision ou son ordonn

rousdin, nue beisoune, un employeur, un (I) 'EZI trement aux termes de l'article 123 au Code qui se lit a sant une copie à la Cour fédérale du Canada pour ent mise à exécution de celles-ci peut-être obtenue en c se conforme pas à une ordonnance ou à une décisio du Conseil sont définitives. Toutefois lorsqu'une part Le Code stipule que toutes les ordonnances ou décis

(0

(D

celle-ci est postèrieure, déposer à la Cou de la date d'exècution qui y est fixè la date de l'ordonnance ou de la décisio passé un délai de quatorze jours à part cernée par l'ordonnance ou la décision l Conseil, toute personne ou association Jormer a une ordonnance ou une décisio de syndicats ou un employe a omis de se sociation patronale, un syndicat, un co

## RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

(4

(8

toute station de radiodiffusion; toute banque; tout ouvrage ou entreprise que le Parlement du Canada déclare (avant ou après son achèvement) être à l'avantage du Canada en général, ou de plus d'une province, bien que situé entièrement dans les limites d'une pro-

vince; et iout ouvrage, entreprise ou affaire ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales.

Le Conseil instruit des requêtes concernant l'accréditation et la révocation des accréditations, les droits et obligations du successeur, le changement technologique, les grèves et lock-out illégaux, les plaintes de pratiques déloyales de travail, l'accès aux locaux des employeurs et les autres questions visées par le Code.

Au cours de l'année écoulée, le Conseil a reçu 342 requêtes et plaintes, comparativement à 317 l'année précédente. Cette augmentation semble découler des campagnes de recrutement qui ont été entreprises parmi les employés rio. Les activités dans le domaine de la diffusion privée ont aussi augmenté sensiblement. Si les activités de ce genre parmi les employés de banque s'accentuent, le nombre des requêtes pourrait augmenter à l'avenir, étant donné le grand nombre d'employés non syndiqués qui travaillent dans le secteur bancaire.

Le nouveau Conseil canadien des relations du travail a créé par le Parlement en février 1973 aux termes du de canadien du travail (Partie V – Relations ustrielles).

Le Conseil est un organisme quasi-judiciaire investi par joi de pouvoirs réglementaires visant environ 500,000 vailleurs au Canada. Sa compétence s'étend à toutes les vinces ainsi qu'aux Territoires du Yukon et du Nord-

La Partie V du Code vise toute entreprise, affaire ou ouge qui relève du Parlement du Canada, y compris celles înies par l'article  $\Sigma$ 

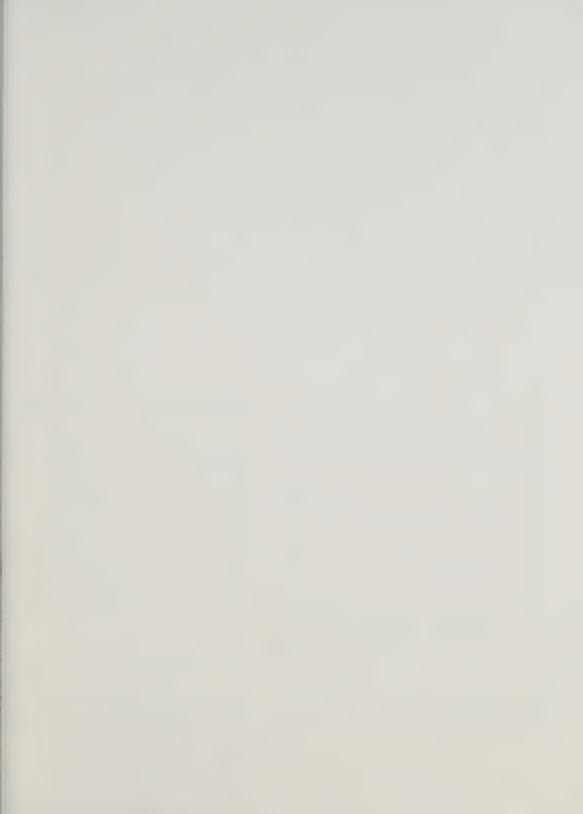
a) tout ouvrage, entreprise ou affaire réalisé ou dirigé dans le cadre de la navigation (intérieure ou maritime), y compris la mise en service de navires et le transport par navire partout au Canada;

c) toute ligne de navires à vapeur ou autres, redant au-chein de fer, canal, télègraphe ou foures, a vapeur autres, ou s'étendant en chemin de fer, canal, télègraphe ou

toute ligne de navince à une ou plusieurs autres, reliant une province à une ou plusieurs autres, reou s'étendant au-delà des limites d'une province;

a) tout service de transbordeurs entre provinces to antre provinces

Canada;
(2) tout aéroport, aéronef ou ligne de transport aérien;



#### INTRODUCTION

publiques. Afin de faciliter aux parties l'accès à ses services, le Conseil a tenu ses auditions dans les provinces et les territoires du Canada. Cette façon de procéder a occasionné beaucoup de déplacements aux membres et au personnel du Conseil.

Aux auditions publiques, les délibérations sont enregistrées électroniquement, et les services d'interprètes sont retenus lorsqu'au moins une des parties veut présenter ses exposés ou des témoignages dans les deux langues officielles.

A la fin de l'année, le Conseil comptait en tout 92 employés, y compris les membres dudit Conseil, comparativement à 91 au début de l'année écoulée.

Le Conseil a des bureaux régionaux à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver. Le bureau de Winnipeg a été ouvert en octobre 1976 pour desservir cette région.

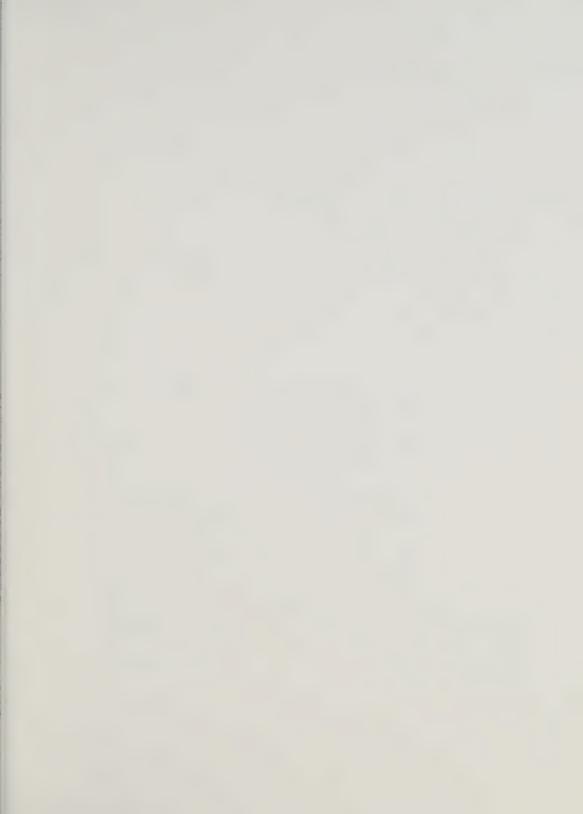
Les dépenses totales du Conseil pour l'année financière ont été de \$2,886,751, soit une baisse par rapport aux \$2,968,081 de l'année financière précédente.

s rapport annuel du Conseil canadien des relations du il est présenté au Parlement du Canada par le minis-lu Travail aux termes de l'article 210 du Code canadu travail (Partie V – Relations industrielles).

ss chapitres suivants du rapport décriront les activités Jonseil pour la période du let avril 1976 au 31 mars

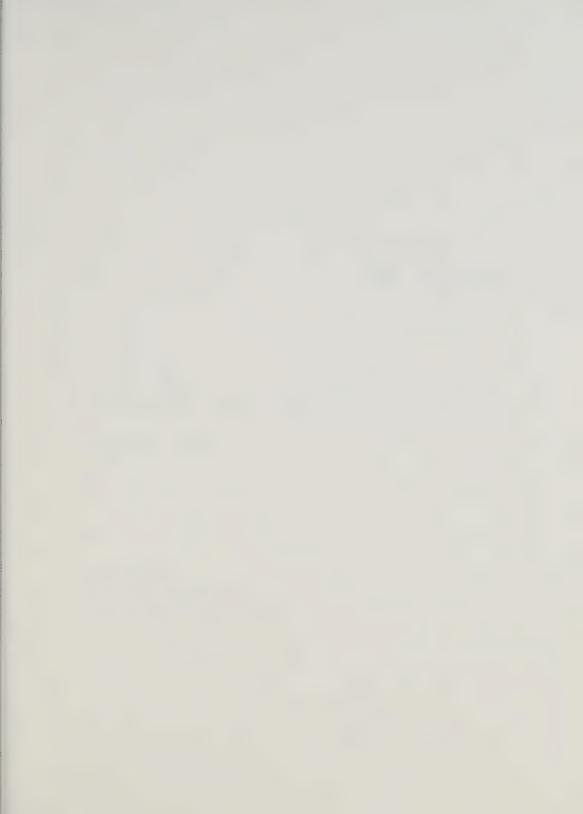
ions du travail est composé d'un président, d'un viceions du travail est composé d'un président, d'un vicedent ou, lorsque le gouverneur en conseil le juge à 0s, de deux vice-présidents, et de quatre à huit autres it du président, d'un vice-président et de six membres. et octobre 1976, M. Jacques Archambault se joignait à lipe du Conseil à titre de membre et le 8 février 1977, lames E. Dorsey était nommé au poste de vice-présipar suite de la démission de M. J.W. Willard en déper 1975. Le Code stipule que les activités du Conseil ent être menées par des comités composés d'au moins ent être menées par des comités composés d'au moins idents. Cette organisation permet de tenit simultaent trois auditions ou réunions.

u cours de l'année financière 1976 – 1977, le Conseil a 318 réunions et a consacré 80 jours aux auditions



## TABLE DES MATIÈRES

70	Relevé des dépenses
	requêtes)
61	
	VI Requêtes (règlement et état des
18	W Requêtes
LΙ	IV RequêtesRem
91	III Requêtes
91	II Décisions de la Cour
	Cour
SI	
	Transfer of the Contract of th
11	Changement technologique
Ιt	Requêtes de déclaration de grève ou de lock-out illégal
τI	Instruction des plaintes
13	Plaintes de pratiques déloyales de travail
13	Requêtes en accréditation
	Règlement des causes
12	Répercussions des décisions judiciaires
H	
П	Saupitstiques
10	Révision et mise à exécution des ordonnances
10	Personnel et organisation
6	Renseignements généraux
,	UILOGRICHOH



Edifice L.B. Pearson Tour D, 4e étage Ottawa, Ontario KLA 0X8

Te 31 mars 1977

L'Honorable John Munro Ministre du Travail Chambre des communes Ottawa, Ontario KIA 0A6

Monsieur le Ministre,

Jai l'honneur de vous présenter un rapport sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période 1976-77 conformément au Code canadien du travail, Partie V, S.R., L-l modifié en 1972, c. 18 (section 210).

, Lieanol ub mon uA

The state of the

Marc Lapointe, c.r.

np s



## relations du travail Conseil canadien des

## LL - 9L6I Rapport annuel

Vice-présidents Marc Lapointe, c.r.

Président

Hélène LeBel James E. Dorsey

Jacques Archambault Robert John Arseneau Norman Bernstein Lorne E. Shaffer Gérard Picard W.F. Cleve Kidd Gerald W. Brown Membres

(télex: 04-51423) (161:: 604/666-6001)

APE SMJ Vancouver, Colombie-Britannique 1090 ouest, rue Pender 12e étage

## KECION DE L'OUEST

(tel:: 204/985-3145)

K3C 3H8 Winnipeg, Man. 155, rue Carlton One Lakeview Square Suite 1040 **KECION CENLKYTE** 

(telex: 06-217549)

(161: 416/369-3782)

ITI LEM Toronto, Ontario

40, avenue de l'Université

Suite 1102 RECION DE L'ONTARIO

(télex: 05-25706) (tél.: 514/283-3258)

H3A 2P2 Montréal, Que.

1000 ouest, rue Sherbrooke Place de l'Aviation internationale

> C.P. 548 Suite 1912

KECION DO OUEBEC

(télex: 019-21588)

(1¢]:: 902/426-7068

B31 2A8 Halifax, Nouvelle-Écosse

Scotia Square

Tour Barrington Pièce 918

REGION DE L'ATLANTIQUE

### BUREAUX REGIONAUX

Telex: 053-4426 2456-266/819

KIY 0X8 Ottawa, Ontario 125, promenade Sussex Edifice Lester B. Pearson

LL 9L6I sumure p.roddo

np suo

səp uəib

- 11

956 nnual report 1977-78 Lester B. Pearson Bldg. 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0X8

613/992-9342 Telex: 053-4426

#### **REGIONAL OFFICES**

## ATLANTIC REGION

Suite 918 Barrington Tower Scotia Square Halifax, Nova Scotia B3J 2A8

(tel.: 902/426-7068) (telex: 019-21588)

## QUEBEC REGION

Suite 1912 P.O. Box 548 International Aviation Plaza 1000 Sherbrooke Street West Montreal, Que. H3A 2P2

(tel.: 514/283-3258) (telex: 05-25706)

## ONTARIO REGION

Suite 1905
P.O. Box 190
Toronto Dominion Center
19th Floor, T.D. Bank Tower
Toronto, Ontario
M5K 1H6

(tel.: 416/369-3782)

#### CENTRAL REGION

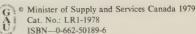
Suite 1040 One Lakeview Square 155 Carlton Street Winnipeg, Man. R3C 3H8

(tel.: 204/949-3145)

#### WESTERN REGION

12th Floor 1090 West Pender Street Vancouver, B.C. V6E 2N7

(tel.: 604/666-6001) (telex: 04-51423)



# Canada Labour Relations Board

# Annual Report 1977 - 78

Chairman Marc Lapointe, Q.C.

Vice-Chairman James E. Dorsey Claude H. Foisy

Members W.F. Cleve Kidd Lorne E. Shaffer Norman Bernstein Robert John Arseneau Jacques Archambault



ada our ations ard

nadien des ations du vail Lester B. Pearson Bldg., 125 Sussex Drive, Tower D, 4th Floor, Ottawa KlA OX8.

March 31, 1978.

The Honourable John Munro, Minister of Labour, House of Commons, Ottawa, Ontario. K1A OA6

Dear Mr. Minister:

I have the honour to submit the annual report of the Canada Labour Relations Board for the period 1977-78, as required by the Canada Labour Code, Part V, R.S., c. L-1, as amended by 1972, Chapter 18 (Section 210).

On behalf of the Board,

Marc Lapointe, Q.C., Chairman.

e of the Chairman net du Président



## TABLE OF CONTENTS

Introduction 7
General 9
Staff and Structure10
Board Decision
Complaints of Unfair Labour Practice
Amendments to the Canada Labour Code
Report on Activities
Statistical Tables 18-2
Statement of Expenditures



#### INTRODUCTION

This is the fourth annual report of the Canada Labour ations Board to be submitted to the Minister of Labour for ling before Parliament in accordance with Section 210 of Canada Labour Code (Part V — Industrial Relations).

The activities of the Board, during the period from April 1, 7 to March 31, 1978, are described in subsequent sections his report.

ection 111(2) of the Code provides for a Canada Labour ations Board to Consist of a Chairman, a Vice-Chairman, a additional number of Vice-Chairmen, not exceeding the considered to be advisable by the Governor-installing and not less than four or more than eight other others.

t the beginning of the year under review the Board sisted of the Chairman, two Vice-Chairmen and seven rd Members. Ms LeBel, Vice-Chairman since Sept. 9, 1, terminated her appointment on Sept. 17, 1977, to return rivate law practice and was replaced by Mr. Claude H. y, on January 1, 1978. During the period covered by this rt, one member reached retirement age, Mr. Gérard rd, and one announced his retirement, Mr. Gerald W. wn. As stipulated in the legislation the business of the

Board may be transacted by not less than three members, one of whom must be either the Chairman or a Vice-Chairman.

During the year covered in this report there were 369 meetings of the Board including 142 days devoted to public hearings. To facilitate access to the Board these hearings were held in the provinces and territories of Canada. This involved considerable travelling by Board members and staff.

The proceedings at public hearings are recorded on tape; simultaneous interpretation is provided in cases where one or more parties wish to make representations or present evidence in both official languages.

Total personnel of the Board, including Board members, was 94 at the end of the year compared to 92 on staff at the beginning of the period covered in this report.

The Board has five regional Offices located in Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver.

The total expenditures for the fiscal year were \$3,239,894, an increase from \$2,886,751 the previous fiscal year.



#### GENERAL.

The Canada Labour Relations Board, as re-constituted, created by Parliament in February 1973 under proconscionations on the Canada Labour Code (Part V sustrial Relations).

he Board is a quasi-judicial body with statutory and latory powers affecting some 600,000 workers across ada.

art V of the Code states that the Act covers any fedwork, undertaking or business that is within the legise authority of the Parliament of Canada including:

## ection 2 of the Canada Labour Code:

- (a) a work, undertaking or business operated or carried on for or in connection with navigation and shipping, whether inland or maritime, including the operation of ships and transportation by ship anywhere in Canada;
- (b) a railway, canal, telegraph or other work or undertaking connecting any province with any other or others of the provinces, or extending beyond the limits of a province;
- (c) a line of steam or other ships connecting a province with any other or others of the provinces, or extending beyond the limits of a province;

- (d) a ferry between any province and any other province or between any province and any other country other than Canada;
- (e) aerodromes, aircraft or a line of air transportation;
- (f) a radio broadcasting station;
- (g) a bank;
- (h) a work or undertaking that, although wholly situated within a province, is before or after its execution declared by the Parliament of Canada to be for the general advantage of Canada or for the advantage of two or more of the provinces; and
- (i) a work, undertaking or business outside the exclusive legislative authority of provincial legislatures;

Jurisdiction of the CLRB extends throughout all provinces and the Yukon and Northwest Territories. as an autonomous agency, it reports to Parliament through the Minister of Labour.

The Board deals with applications concerning the acquisition and termination of bargaining rights; successor rights and obligations, technological change, illegal strikes and lockouts; complaints of unfair labour practices; access to employers' premises; and other matters covered by the Code.

#### STAFF AND STRUCTURE

#### SECRETARIAT

The Secretariat receives and processes applications and complaints submitted to the Board; prepares and issues notification of public hearings; records minutes of all Board deliberations; implements the issuance of summonses; provides library as well as publications and information services.

#### **OPERATIONS**

The Operations Branch undertakes investigation of applications and complaints through labour relations officers located in Ottawa and five regional centres. The officers carry out investigation of union and employer records and pursue clarification of positions of parties making representations before the Board. They also conduct representation votes among employees when this is required. The regional officers work out of Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver.

## **ADMINISTRATION**

The Administration Branch is responsible for the general administrative services of the Board. This includes the coordination of resources and expenditures; travel arrangements; and the provision of suitable public hearing rooms across Canada. The Branch has units responsible for: accounting; purchasing; personnel; word processing; office equipment; and distribution.

#### LEGAL SERVICES

This unit is composed of a legal advisor and support staff. Law students are employed to assist with research during the summer months. Outside counsel is engaged to represent the Board before the Federal and Supreme Courts of Canada.

## **BOARD DECISIONS**

The 1977/78 year was significant for the Board because of the number of legal events that occurred.

This year also marked an increase in the publication of reasons for decision, the articulation of Board policy and interpretation of legislation. The volume of formal expression of Board policy, practice and legal interpretation is demonstrated by comparing the number of reasons for decision issued this year to other years. From its inception in 1948 to its restructuring in 1973, the Board published reasons for decision in 128 cases. From 1973 to the end of 1976/77, the Board issued 82 reasons for decision. This year, 49 reasons for decision were issued.

All reasons for decision are published by the Board in to official languages in its publication Decisions/Informa (di). In addition, selected decisions are reported in English the Canadian Labour Law Reporter, the Canadian Lab Relations Boards Reports series and the Canada Lab Service.

During the 1977/78 year, the Board received 453 a cations and disposed of 328. Where no detailed prexplanation for its decision was given, the Board commented with the parties by letter or by Board order. The language of the form of communication is reserved for cases of a prediministrative nature where no serious issue has been rated it is Board practice to issue a letter to the parties outlined reasons for decision in cases where there is no significant of law or policy, in decisions involving the application previously articulated policy, or where issues are too min warrant publication of more lengthy reasons.

Fifteen of the 49 reasons for decision issued by the B arose out of proceedings under the Code involving banking industry. These cases addressed a multitude of is including a determination of an appropriate bargaining the application of the concept of "Employee" under the and several alleged unfair labour practices by employee.

In addition to the determinations with respect to apprate bargaining units in the banking industry, the Board several determinations involving bargaining units in circumstances. These included bargaining unit deterations in the grain handling industry in the Pot Vancouver,<sup>2</sup> in the construction industry in the North

Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch) 21 di 439; 77 CLLC 1 [1977] 2 Canadian LRBR 126. Canadian Imperial Bank of Commerce (Simcoe, Ontario) 21 di 4

CLLC 16,091; [1977] 2 Canadian LRBR 137.

Canadian Imperial Bank of Commerce (Victory Square Bran.

Canadian Imperial Bank of Commerce (Victory Square Br CLLC 16,120; [1978] 1 Canadian LRBR 132.

Bank of Montreal (Cloverdale Branch) [1978] I Canadian LRB Toronto-Dominion Bank (Maple Ridge Branch) 22 di 536.

Bank of Montreal (Clinton Branch) [1978] 1 Canadian LRBR 1 Royal Bank of Canada (Gibsons Branch) [1978] 1 Canadian LRB Bank of Nova Scotia (Main Branch) as yet unreported Board decisi 121, January 1, 1978.

Bank of Nova Scotia (Selkirk, Manitoba), [1978] I Canadian LRB Bank of Montreal (Tweed and Northbrook Branch) as yet unre Board decision no. 124, March 1, 1978.

Royal Bank of Canada (Kamloops & Gibsons Branch) 78 CLLC Bank of Nova Scotia (Burnaby, B.C.) as yet unreported Board d no. 126, March 10, 1978.

Banque Canadienne Nationale (Rouyn, Qué.) 23 di 107, March 14 2. Saskatchewan Wheat Pool, 21 di 388; 77 CLLC 16,104; [1 Canadian LRBR 510.

Canadian Imperial Bank of Commerce (Victory Square Branch, 319; 77 CLLC 16,089; [1977] 2 Canadian LRBR 99.

erritories,<sup>3</sup> for employees of Crown Corporations<sup>4</sup> and pervisors in the telephone industry in British Columbia.<sup>5</sup>

The Board issued reasons for decision in two cases where it is required to make determinations with respect to the nstitutional application of Part V of the Canada Labour de<sup>6</sup> and in one case involving the statutory interpretation of application of the Code with respect to employees of Herajesty the Queen who were not clearly covered by the Public rvice Staff Relations Act.<sup>7</sup>

The Board issued its first reasons for decision interpreting successor rights provision in section 144 of the Code<sup>8</sup> and first decision interpreting the scope of the duty to bargain good faith under section 148 of the Code.<sup>9</sup> The Board also led its first decision interpreting the provisions permitting de union access to employers' premises under section 199 of Code.<sup>10</sup> In 1977/78, the Board issued its first reasons for ision with respect to its supervisory jurisdiction over ciplinary action by trade unions against their members.<sup>11</sup>

The Board also issued its first reasons for decision explainits practice with respect to deference to arbitration under tion 188(2) of the Code. 12

These reasons for decision have received extensive culation through the publication vehicles referred to above I have been received by the community the Board serves as deposts to the interpretation and application of the slation and as indications of the manner in which the ard approaches its problems.

n the Board's annual report for 1976/77, several judicial isions having an impact on the Board's administration and impretation of the Code were highlighted and it was gested "Parliament should seriously evaluate their ctical and policy implications and determine whether endments to the Code are necessary". In the past year, liament considered Bill C-8, an act to amend the Canada your Code which received Royal assent on April 20, 1978. eral of the questions raised by these judicial decisions and Board's own reasons for decision received consideration? Parliament and were the subject of legislative amendment.

he Board anticipates that it will have several opportunities consider the meaning, application and import of these endments and that interpretations and explanations of r purpose and impact upon Board policy and practice will orthcoming in future reasons for decision.

#### MPLAINTS OF UNFAIR LABOUR PRACTICE

appropriate cases the Board appoints an officer to stigate complaints of unfair labour practice. In situations re the parties are in agreement as to the facts but disagree

about the interpretation of the Code, an investigation is not useful.

In accordance with the provisions of Section 188(1)(a) the Board also appoints an officer to assist the parties towards a settlement of the complaint wherever there is a possibility of a settlement.

If a complaint is not settled with the assistance of an officer or not withdrawn during the course of an investigation, the Board will conduct a hearing, unless the facts are not in dispute and the Board can make a determination based on written argument.

An exception to these procedures occurs when the Board finds that the facts alleged in a complaint, even if proven or admitted, would not constitute a violation of the Code. Such complaints, as well as those which are out of time limits, are dismissed without a hearing.

#### **Statistics**

The statistics on complaints do not reflect the number of alleged violations of the Code contained in the complaints because one "case" may involve more than one alleged violation. An extreme example of this took place during the year under review when two cases involved allegations of 94 dismissals. These are counted as two cases and both were withdrawn without a hearing.

Neither do the figures show the number of actual violations of the Code because no determination is made where the cases are settled or withdrawn.

Kevton Holdings Ltd. 77 CLLC 16,116; [1977] 2 Canadian LRBR 323.
 North American Construction Ltd., [1978] 1 Canadian LRBR 462.

Canadian Broadcasting Corporation, 19 di 166; 77 CLLC 16,102; [1977]
 Canadian LRBR 481. Canadian Broadcasting Corporation 19 di 162; [1977]
 Canadian LRBR 515. Atomic Energy of Canada Ltd. 78 CLLC 16,128; [1978]
 Canadian LRBR 92.

British Columbia Telephone Company, 22 di 507; 77 CLLC 16,108;
 [1977] 2 Canadian LRBR 404; and [1977] 2 Canadian LRBR 385;
 77 CLLC 16,107.

Finlay Navigation Ltd. [1978] 1 Canadian LRBR 516; 78 CLLC 16,143 and Marathon Realty Company Limited, as yet unreported Board decision no. 117, December 8, 1977.

Canadian Forces Exchange System (CANEX), [1978] 1 Canadian LRBR 219.

Eastern Canada Towing Ltd., as yet unreported Board decision no. 102, August 18, 1977.

<sup>9.</sup> CKLW Radio Broadcasting Limited, 77 CLLC 16,110.

Dome Petroleum Limited, [1978] 1 Canadian LRBR 393; 78 CLLC 16,129.

<sup>11.</sup> Gerald Abbott and International Longshoremen's Association, 78 CLLC 16,127; [1978] 1 Canadian LRBR 305.

Bell Canada, 20 di 312 and 20 di 356; [1978] I Canadian LRBR 1; 78 CLLC 16,126.

## Complaints Filed

During the year 109 complaints of unfair labour practices were filed with the Board as compared with 71 the previous year and 74 for 1975-76.

The increase appears to be attributable to increased union activity among employees engaged in the banking industry. There were 32 cases involving banks as compared with two in the previous year and one the year before that.

A breakdown of the complaints filed by industry shows the following:

Banking	32
Trucking	21
Broadcasting	13
Shipping (including Longshoring)	18
Air Transportation	9
Telecommunications	6
Grain & Feed	4
Mining & Exploration	3
Miscellaneous	3
	109

Complaints alleging discrimination or interference by employers, including allegations of dismissal in the precertification union organizing efforts numbered 55 as compared to 26 complaints in the post certification state alleging interference, dismissals and failure to bargain in good faith.

The total number of complaints alleging unlawful dismissal of one or more persons numbered 54.

In addition to the cases opened during the year, there were 43 complaints on hand at the beginning of the year. These consisted of cases which were under investigation, scheduled for hearing, held up by court action and under deliberation.

## **Disposition of Complaints**

The number of complaints on hand dropped below twenty in the third quarter of the year but the fourth quarter saw a record number of 42 cases received including 15 in March of 1978. In the preceding fiscal year there had been only 25 new cases in the fourth quarter.

The Board disposed of 109 cases during the year which equalled the number of new cases received. However, because of the record number of new cases received in the last quarter the number of cases on hand at the end of the fiscal year again rose to 43 as at the end of the previous year.

## **Complaints Against Unions**

Of the 109 cases disposed of during the year 15 were against unions. Eleven of these were filed on behalf of employees and four were filed by employers.

Six of the complaints brought on behalf of employ (including two presented by a rival union) were rejected; the were settled with the assistance of an officer appointed by Board; one was withdrawn; and in one case the Board up the complaint and ordered the union to pay compensation.

Of the four complaints brought by employers three vupheld by the Board and orders were issued.

## **Complaints Against Employers**

Of the 94 cases alleging violations of the Code by employ 29 were settled following assistance provided by the Board were withdrawn; 28 were rejected; and in 18 cases the Board violations of the Code by employers.

In sixteen cases involving dismissal the Board order employers to reinstate with compensation. Thirteen of the were the subject of subsequent proceedings in the court.

Twelve of the cases settled by officers of the Board resulin reinstatement or compensation.

The overall breakdown for disposition of cases is follows:

Settled	32
Withdrawn	20
Rejected	35
Upheld	_22
TOTAL	109

## BILL C-8

Bill C-8, legislation amending the Canada Labour Cowas, at the end of the year 1977-78, in the final stages of passage through Parliament. Several of the amendments Part V of the Canada Labour Code as well as some deali with Part IV of the Code promise to have significant impron the Canada Labour Relations Board.

The following analysis prepared by Mr. Brian Langille the Board's legal staff, attempts to evaluate the significance the Board of Bill C-8. While Bill C-8 did not become law ur shortly after the close of the year 1977-78, covered by the report, its provisions will affect the operation of the Board 1978-79. The latter half of the year 1977-78, following to introduction of bill C-8 in Parliament, saw the Board devictions developed thought to the effect the proposed changes to the legislation governing it would have.

Mr. Langille's paper in comparing the Code as it existed of March 31, 1978 and how the Board has administered it with the amended provisions serves as not only a summary of the Board's position at the end of the 1977-78 year but a forecast for 1978-79.

## mendments to the Canada Labour Code Affecting the

## By Brian Langille Legal Advisor to the Chairman

#### 1. New Jurisdictions and Powers

## (a) Duty of fair representation

An important new jurisdiction granted to the Board flows from the new s. 136.1 which states that "a trade union and every representative of the trade union shall represent, fairly, and without discrimination, all employees in the bargaining unit". Previously the Code was totally without such an express provision. By complaint under the new s. 187(1) violations of s. 136.1 may be alleged and new remedies added to s. 189(a) are addressed specifically to s. 136.1 violations.

The Board can require a trade union to take and carry on, on behalf of an employee, any action or proceeding. This remedy is specifically addressed to the duty of fair representation in the administration of the agreement. The general wording added to s. 189 should be adequate for redressing other types of breaches of the duty. A very interesting feature of the new s. 136.1 duty of fair representation is that it establishes a positive duty to represent fairly — not merely a negative duty to not act arbitrarily, discriminatorily, or in bad faith. (Compare s. 7 of the Labour Code of British Columbia and s. 60 of the Ontario Labour Relations Act). Whether this change will have an impact on the mass of jurisprudence evolving in this area remains to be seen.

#### (b) Hiring Halls

Another new provision closely connected with the new s. 136.1 is the new s. 161.1 which provides that "where pursuant to a collective agreement a trade union is engaged in the referral of persons to employment, it shall apply fairly and without discrimination rules established by the trade union for the purpose of making the referral". And if the trade union has no such rules, it is to establish them — s. 161.1(3). Again a complaint under s. 187(1) as amended opens the way to the new remedial powers added to s. 189. This particular provision is of obvious importance in light of the Board's jurisdiction in the longshoring industry. Other applications of this new provision, for example to the building trades referring members to work in the North may raise interesting constitutional law issues.

### (c) First collective agreements

Another addition of major importance to the Board's repertoire of powers is that contained in the news. 171.1—the power to settle a first collective agreement. Upon referral from the Minister, the Board, after inquiry, may settle the terms and conditions of the first collective agreement between parties. The agreement settled by the Board will constitute the agreement between the parties except to the extent the parties agree to modify it. The agreement may last for one year only. At face value this new power appears to permit flagrant intrusions upon the regime of free collective bargaining established by the Code. How is this power to arbitrate the interest disputes of the parties to coexist with the fundamental fabric of the Code? The answer to that lies in the manner in which the Board exercises its discretion. Here it is important to

note that the only factor listed in the legislation which could have a bearing on the decision whether to settle the terms is that the Board may take into account the extent to which the parties have bargained in good faith (s. 171.1(3)(a)). The other obvious source of guidance for the Board in making its decision about the role of this interest arbitration power through the exercise of its discretion lies in the jurisprudence developed by the Labour Relations Board of British Columbia under its equivalent provisions. From the beginning the B.C. Board has viewed settlement of the first collective agreement as a remedial authority to be used rarely, not as the "standard response to the breakdown of bargaining", and only where its use would promote free collective bargaining (see London Drugs Ltd. [1974] 1 C.L.R.B.R. 140).

#### (d) Illegal strikes and lockouts

Another new power contained in the recent amendments is found in completely revised sections 182 and 183. Here the federal jurisdiction again follows the lead of several of its provincial counterparts (see Carter, The Expansion of Labour Board Remedies - A new Approach to Industrial Conflict, Industrial Relations Centre, Queen's University, 1976). Previously the Board was empowered only to declare a lockout or strike to be illegal. The new provisions grant the Board remedial power to back up the declaration. Specifically, in the case of illegal strikes the Board may (1) require a union to revoke a strike declaration or authorization and to give notice of this to employees; (2) enjoin an employee from striking; (3) require any employee to return to work; (4) require a union to notify employees of any order. Parallel powers exist with respect to illegal lockouts. Additional provisions in s. 183.1 give the Board broad power in the wording and terms of order and provide for supplementary orders. While these provisions obviously give meaningful support to the Board's declarative power, they raise many interesting questions. The relationship of the Board's power to the injunctive power of the superior courts is a very obscure one. Under the old provisions several interesting solutions were advanced. In Canada Tungsten Mining Corporation (unreported decision of Morrow J., of the Supreme Court of the Northwest Territories, dated September 3, 1977) it was held that the Court had no jurisdiction to grant the injunction sought in light of the provisions of the Canada Labour Code. Another view was expressed in Central Broadcasting Co. Ltd. [1975] 4 W.W.R. 15 (Sask. Q.B.). The new additions to the remedial powers of the Board will hopefully make more urgent a clear resolution of the problem of reconciling Board and court jurisdictions. It should be noted that the Board must give the trade union or the employer (depending presumably, upon which type of order is sought) an opportunity to be heard. It cannot issue ex parte orders.

#### (e) Consent to prosecute

By virtue of an amendment to s. 194, the Board has acquired another function, one formerly performed by the Minister—that of granting consent to prosecute for offenses under the Code. This consolidation of remedial power in the Board by use of this screening device is designed to promote coordinated attempts to come to grips with industrial relations problems. Other labour relations Boards with similar powers have exercised their discretion to grant consent to prosecute only when it would advance the purposes of the legislation to do so (for example see *Arthur G. McKee and Co.* [1976] O.L.R.B. Rep. 637).

#### (f) Union financial statements

The new s. 199.1 provides that every trade union shall forthwith provide, upon request by a member, a financial statement of its affairs. A complaint may be made to the Board of a failure on a union's part to do so. Although similar to legislation in British Columbia (s. 143 Labour Code of B.C.) the obligation contained in s. 198.1 arises only upon request by a member of the union and is not an automatic and annual obligation upon the union as it is in British Columbia.

#### (g) Safety

Perhaps the new jurisdiction most radically different from existing ones is that granted to the Board under Part IV of the Code concerning dangerous or unsafe working conditions. The new s. 82.1 states that where an employee has reasonable cause to believe that a machine or a place (among other things) could constitute an imminent danger to health or safety, he may refuse to use the machine or work in the place. The Board has two roles here. First the Board sits on review from a safety officer's decision that a machine or place does not constitute a danger (s. 82.1(8), (9)). The second role of the Board arising from the employees' rights under s. 82.1(1), is to hear complaints under the new s. 96.1 than an employee has been discharged or penalized for exercising his rights under s. 82.1 (see the new s. 97(1)(d)). One aspect of this is that under the new s. 96.1(4), arbitration of such disputes is excluded. Experience with the health and safety exception to the "work now grieve later" rule would seem to qualify arbitrators for such a role. The Board also has a third role concerning health and safety but it does not arise out of the new employee rights contained in s. 82.1. By virtue of the new s. 95(1) an employer can apply for review of a safety officer's decision under s. 94. The Board here assumes a role previously played by magistrates. In connection with all three of the Board's new roles in the health and safety area the new s. 106.1 permits a single member of the Board to act.

#### 2. Modified Powers and Jurisdictions:

#### (a) Freezing terms and conditions of employment

There are two new provisions which alter and extend the statutory freeze on terms and conditions of employment. The addition of s. 124(4) creates a new freeze which takes effect when an employer has received notice of an application for certification. The freeze lasts until the application is rejected or until thirty days after certification. The other relevant provision is the re-drafted s. 148(b). This freeze continues to run from the date of the giving of notice to bargain. It should be noted that the s. 148(b) freeze now includes reference to "any right or privilege of the bargaining agent". Also there appears now to be the possibility of a gap between the two freezes if notice to bargain is not given within 30 days of certification. The statutory freeze creates other problems as well, such as the question of deferral to arbitration, the relationship of the freeze provisions to the unfair labour practice provisions of the Code, and the major issue of the exact extent of the freeze itself. The Board in several recent cases has addressed as some of these issues under the old provisions of the Code — see Air Canada, Board decision No. 113; Royal Bank (Kamloops and Gibsons), 78 CLLC 16,132; Bank of Nova Scotia (Vancouver Heights, etc.), Board decision No. 126.

#### (b) Arbitration changes

Several alterations have been made to the provisions of the Code concerning arbitration. There are two importa changes here. The first is that the cumbersome procedure s out in the old s. 155(2) for application to the Board to provide clause for final settlement where the collective agreement fato do so is eliminated. Some of the procedural problem created thereby were reviewed in recent Board decision Transair, Board decision No. 131. On the other hand, the statute does not adopt the familiar device of providing "deemed" arbitration clause but rather simply states th notwithstanding the failure of the collective agreement contain the required provision for final settlement, ar difference shall be arbitrated. The second major amendme to the provisions concerning arbitration is that provision now made in s. 155(2) and (3) for the Minister to appoint a arbitrator or chairman where the parties fail to do so. Oth amendments provide for majority decisions of arbitration boards (157.1), apportioning of costs of arbitration (157.2) and a prima facie sixty day time limit on arbitration decision (157.3). It should also be noted that the new provisions in 155(2) appear to cure any timeliness defect in arbitration proceedings due to a failure to appoint or absence of the required provision.

#### (c) Unfair labour practice remedies

In the area of unfair labour practices, there are interesting modifications to Board powers. S. 187 has been modified accommodate the addition of complaints concerning fa representation, hiring halls, and the pre-certification freeze. addition, provision is finally made for a complaint under s. 18 (the absence of such a provision was noted in Crown Movie and Storage 8 di 9). In s. 189 specific provision has been mad for remedying breaches of the s. 136.1 duty of fair repr sentation, and for violations of the precertification freeze. addition, s. 189(b) providing remedies for the basic unfa labour practices has been completely redrafted and expande One item conspicuous by its absence is legislative approval disapproval of the remedy against the trade union granted by the Board in the Abbott case 78 CLLC 16, 127. The major ite of interest in the revision to s. 189 however is the addition the very general wording at the end of that section. The Boar may now "for the purpose of ensuring the fulfillment of the objectives of this part. . .in addition or in lieu of any other order. . . require an employer or trade union to do refrain from doing anything that it is equitable to require. . .". The Boar already had the general powers in s. 121 which were utilized in for example, the Abbott case. These new powers wi undoubtedly assist the Board in creating suitable remedies t ensure that the unfair labour practice provisions do truel make concrete the basic rights set out in s. 110 of the Code These general words apply to any of the possible complaints t the Board. Both the Ontario and British Columbia Board have experience, under similar, if not so broadly worde provisions, in creating appropriate remedies for particula circumstances.

#### (d) Access orders

Some minor modifications concerning s. 199 of the Cod deserve mention. In the recent *Dome Petroleum* case 78 CLL 16,129, the Board found that under the old provisions of the Code an access order could not be granted because, althoug all of the other prerequisites had been met, the employees were not on the premises of their employer but rather of some other premises of the premi

third person. This defect is now cured under the amended s. 199. The other modification to the access order power is that the power is now discretionary.

## (e) Miscellaneous

Other modifications contained in the amendments remove obstacles to the certification of councils of trade unions (s. 130(2)) and grant the Board discretion to determine when a collective agreement ceases to have effect following a revocation of bargaining rights (s. 142(a)).

## 3. Legislative Overrulings:

## (a) "Date of application"

The most significant of the amendments under consideration is unquestionably the legislative overruling of the Federal Court of Appeal decision in CKOY Ltd. 77 CLLC 14,093. The overruling is contained in the new s. 118.1 and in the new s. 126(c). Prior to CKOY the Board had decided in Swan River — The Pas 8 di 4; 74 CLLC 16,105 that as a general rule the appropriate time for ascertaining the wishes of the employees in a certification case was the date of the application for certification. The Federal Court of Appeal in CKOY thought otherwise, holding that the appropriate date for the determination of the wishes was the date of the decision whether to certify. The problems created by that decision, both in terms of the ease of administration for the Board and the quality of the end product of the Board's processes in industrial relations terms, were immense.

Rules and procedures had to be developed to deal with such problems as employee petitions, employer interference, and fluctuations or turnover in the work force. New regulations which in effect established a terminal date procedure for ascertaining employee wishes were promulgated. The Board's response is catalogued in decisions such as Canadian Imperial Bank of Commerce 20 di 319; Canadian Imperial Bank of Commerce [1978] 1 Canadian L.R.B.R. 132; Bank of Montreal (Tweed), Board decision No. 124. By virtue of sections 118.1 and 126(c) as amended, most of the problems created by the decision in CKOY will be avoided. These sections provide that the date of application is the appropriate date for determining the wishes of the employees, unless the Board considers some other date appropriate. This proviso will be of use during the transitional period but in light of the strong expression of policy in Swan River - The Pas and the other cases mentioned above, it is unlikely that there will be any significant use of a date other than the date of application. The Bank of Montreal (Tweed) case is in itself an interesting case study and confirmation of the problems perceived in Swan River - The Pas, with use of any other date.

#### (b) Filing orders in the Federal Court

Other decisions of the Federal Court also receive express legislative attention. For example, the new s. 123(1) dealing with the filling of Board orders in the Federal Court has been completely redrafted. Part of this redrafting is obviously aimed at the Federal Court's refusal to enforce the Board's reinstatement orders in *Central Broadcasting* 76 CLLC 14,045 and *Verreault Navigation*, decision of Marceau J. dated August 23, 1977. Also the Federal Court's additional procedural requirements for registration established in *P.S.A.C.* v. C. B. C. [1976] 2 F. C. 151 are the subject of direct attack. The

new provision states that "the copy of the order or decision shall be accepted for filing by and registered in, the Court without further application or other proceeding". Another important aspect of the remodeling of s. 123 is that parties have now to apply to the Board to file the order in the Federal Court and the Board has a discretion to refuse to file if noncompliance is not likely or for other good reasons. This screening device for the filing of orders ties in with the new power to grant consent to prosecute. Thus all remedial avenues, except to the uncertain extent that courts retain injunctive powers in labour disputes, lead to the Board. This consolidation of such remedies will hopefully lead to more rational control and exercise of the remedies available under the Code in accordance with the objectives of the legislation.

#### (c) Judicial review

Another amendment of major importance directed towards the Federal Court is that contained in the new s. 122. The Board's privative clause has been substantially bolstered. Under the previous provision, the decisions of the Board were open to review by the Court of Appeal on the basis of any of the three grounds set out in s. 28 of the Federal Court Act i.e. natural justice or jurisdictional error, error in law, or perverse or capricious finding of fact. Review by the Court is now restricted to the first ground only - violation of the requirements of natural justice or jurisdictional error. This raises interesting administrative law issues and requires some thought about the separation of errors of jurisdiction from other types of errors, but there is a clear message to the Federal Court. The Canada Labour Relations Board has been singled out as the federal agency to be subject to judicial review on an especially restricted basis. The Trial Division of the Federal Court is also singled out for special attention. Despite the privative clause contained in the old s. 122(3), the Trial Division justified the issuing of orders of prohibition (see for example, B.C. Packers Ltd. [1974] 2 F.C. 912, Transportaide. decision of Walsh J. dated February 13, 1978) on the ground that s. 122(2) did not oust the Court when the Board acted without jurisdiction. The new s. 122(2) takes the not quite unprecedented step of removing even that ground for the Court's intervention. This ought to be the end of delays to Board procedures caused by orders of prohibition.

#### (d) Burden of proof in unfair labour practices complaints

While the new amendments take considerable steps to limit the role of the Federal Court in labour relations, there are also two provisions aimed at decisions of the Supreme Court of Canada. In light of the decision of the Court in *Central Broadcasting* 67 D.L.R. (3d) 538, s. 188(3) of the Code has been amended to provide clearly for a reversal of the onus of proof in unfair practices cases under s. 184(3). Thus the Code is brought into line with standard provincial provisions.

## (e) Eligibility for union membership

The other Supreme Court of Canada decision which is specifically addressed, somewhat belatedly, is that in the infamous *Metropolitan Life* case 11 D.L.R. (3d) 336. Whether the decision in that case, which held that the union's constitution was a crucial determinent in whether employees were members of the union within the meaning of the statute, was applicable to the Canada Labour Code was the subject of some debate by the Board (see *Air Canada* (1977), 18 di 66) and the Federal Court (see *Transair* (1974), 51 D.L.R. (3d) 709 — appendix). Given that the vital issue under the Code is the wish

and not the membership of the employee, it is doubtful that the decision was applicable. At any rate, if it did apply, it has now been certainly nullified by the provisions of the new s. 117(1), and s. 127(3).

#### REPORT ON

Activities/Caseload of the Board during the 1977-78 Fiscal Year (April 1, 1977 to March 31, 1978)

During the fiscal year 1977-78, the Board received a total of 453 cases and disposed of 328. At the end of the year 125 cases were in process. These figures do not take into account the carry over of cases from previous years but deals strictly with the cases received during the fiscal year and their disposal where applicable. A breakdown of cases and decisions is given in *Table 1*.

## Certification of Bargaining Agents

During the year under review the Board received 220 applications for certification as bargaining agent pursuant to Section 124 of the Canada Labour Code. Of these 99 (45%) were granted, 44 (20%) were rejected, 18 (8.2%) were withdrawn, and 59 (26.8%) remained in process.

The 99 applications granted covered approximately 7,904 employees, the 44 rejected covered approximately 1,519 employees, the 18 withdrawn applications covered 404 employees, and the 59 applications remaining in process affected approximately 3,584 employees. It can be stated that the 220 applications for certification received during the fiscal year covered approximately 13,411 employees.

Of the 143 cases that were certified or rejected 44 were based on the result of representation votes held.

Of the 44 rejected applications for certification, 20 were rejected for lack of majority support, 11 were rejected for untimeliness, 8 were rejected for lack of jurisdiction of the Board, 1 was rejected for inappropriateness of the bargaining unit, 1 was rejected due to the termination of employer's operations, and 3 for other reasons such as the Board denying the applicants' request for permission to withdraw the ultimate decision being the rejection of the applications.

Of the 220 applications for certification received, 20 were raid cases, and, 11 covered employees engaged in the construction industry, viz., applications affecting units in the Northwest Territories and the Yukon Territory.

Table 2 gives the approximate size of the units in the 99 certification cases granted. The average was 71 employees. About 84.9 per cent of these cases involved units of fewer than 40 employees and 40.4 per cent applied to units of fewer than

10 employees. It took 5,918 days to dispose of these applications for an average of approx. 59.7 days.

Table 3 shows the time taken by the Board to process the lost certification applications on which it rendered decision during the period under review. About 82.0 per cent of the cases took approximately 80 days (a little more than two months) or less to process from filing to disposition; about 61.5 per cent took 60 days (two months) or less, and 12.4 pcent took 30 days (one month) or less to process. Seven (cases or 4.3 per cent took longer than 140 days (approximonths). It took a total of 9,341 days to dispose of the luapplications for certification for an average of 58 days pcase.

### Applications for Review

During the fiscal year 1977-78 the Board received applications for review pursuant to Section 119 of the Cana Labour Code (Part V—Industrial Relations) of which 35 we granted, 24 were rejected, 5 were withdrawn, and 15 remain in process at the end of the fiscal year.

## Declaration of Single Employer

During the period under review the Board received 6 app cations for a declaration of a single employer pursuant Section 133 of the Code. Of these 1 was granted, 1 was settle and 4 remained in process.

#### Revocation

The Board received 9 applications for revocation of existion orders of certification pursuant to Sections 137(1) and 1410 of the Code in the 1977-78 fiscal year. Five (5) were granted were rejected, and 2 were in process.

## Not Entitled to Represent Bargaining Unit

One (1) application was filed with the Board during the fiscal year pursuant to Section 137(3) of the Code for an ord declaring that the bargaining unit agent is not entitled represent the employees in the bargaining unit and it was granted.

#### Successor Rights

One (1) application was filed with the Board for a det mination pursuant to Section 143(2) of the Code as successor rights and obligations, which was granted.

#### Sale of Business

During the fiscal year the Board received six (6) approach on the fiscal year the Board received six (6) approach of Code. Of these three (3) were granted, one (1) was reject one (1) was withdrawn, and one (1) remained in process.

## xistence of Collective Agreement

The Board received one (1) application pursuant to Section 8 of the Code for determination as to the existence of a elective agreement and this was still in process at the end of e fiscal year.

## echnological Changes

Two (2) applications were filed with the Board pursuant to ction 151 of the Code for an order respecting technological ange and both were withdrawn by the applicants.

## ovision for Final Settlement

Four (4) applications were received during the fiscal year rsuant to Section 155(2) of the Code for the provision by der of a final settlement clause to a collective agreement. Of ese two (2) were rejected, one (1) was withdrawn, and one (1) mained in process.

## egal Strikes

During the fiscal year under review the Board received (7) applications pursuant to Section 182 of the Code king declarations that employees had allegedly engaged in lawful strikes. Four (4) were rejected, two (2) were without, and one (1) remained in process.

## fair Labour Practice Complaints

One hundred and nine (109) complaints were filed with the ard during the fiscal year pursuant to Section 187(1) of the de alleging unfair labour practices. Of these fourteen (14) re granted, nineteen (19) were rejected, fourteen (14) were hdrawn, twenty-one (21) were settled, and forty-one (41) mained in process.

## cess to Employer's Premises

The Board, during the fiscal year, received eight (8) dications for an order granting an authorized representaof the trade union access to employees living in an isolated attion on premises owned and controlled by their employer. en (7) were granted, and one (1) was rejected.

### resentation Votes Ordered

s will be seen from *table* 4, the Board, during the fiscal ordered that representation votes be held in respect of a l of thirty-eight (38) cases. Of these twenty-one (21) were red pursuant to Section 127(1) of the Code; eleven (11) uant to Section 127(2); and six (6) pursuant to Section i). Of the 38 votes held, the union won 14, lost 23, and in 1 the ballots were not counted. A total of 1,539 employees eligible to vote and 1,406 actually cast ballots.

# APPLICATIONS IN THE BANKING INDUSTRY RECEIVED AND PROCESSED BY THE BOARD DURING THE FISCAL YEAR 1977-78.

TABLE 5 provides statistical information on applications received and processed by the Board in the banking industry. It will be noted that the Board received 85 applications of which 48 were for certification as bargaining agent. Of this number 25 were granted, 13 were dismissed, 3 were withdrawn, and 7 remained in process. There were also 5 applications for review of which 1 was granted, 3 were rejected, and 1 was withdrawn. In addition the Board received 32 complaints of unfair labour practice of which 1 was granted, 7 were dismissed, and 3 were withdrawn. Eight were settled and 13 remained in process.

# CASES RECEIVED AND DISPOSED OF BY THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD DURING PERIOD APRIL 1, 1977 TO MARCH 31, 1978

Type of Application	Total Number Received	Number Granted	Number Rejected	Number Withdrawn	Number Settled	Number in Process
Review	79	35	24	5		15
Add a party	_	_		_		_
Certification	220	99	44	18	_	59
Declaration of a single employer	6	1	_	_	1	4
Revocation	9	5	2	_		2
Not entitled to represent bargaining unit	1	1	_	_	_	_
Sucessor rights	1	1		_	_	_
Business sales	6	3	1	1		1
Determination of existence of collective agreement	1	_		_	_	1
Revision of term of collective agreement	_	_	_	_		_
Technological changes	2	_	_	2		_
Leave to serve notice to bargain		_	_	_	_	_
Provision for final settlement	4	_	2	1	_	1
Illegal strikes & lockouts	7	_	4	2	_	1
Unfair labour practice	109	14	19	14	21	41
Access order	8	7	1			_
	453	166	97	43	22	125

# THE APPROXIMATE SIZE OF THE UNITS IN RESPECT OF THE 99 GRANTED APPLICATIONS FOR CERTIFICATION

Number	Number of Applications	%	Cumulative
0.110			
2/10	40 applications	40.4	40.4
1/20	27 applications	27.3	67.7
1/30	12 applications	12.1	79.1
1/40	5 applications	5.1	84.9
1/50	2 applications	2.0	86.9
1/60	2 applications	2.0	88.9
1/70	3 applications	3.0	91.9
1/80	1 application	1.0	92.9
1/90	1 application	1.0	93.9
01 and over	6 applications	6.1	100.0
	99		

# TIME TAKEN TO PROCESS APPLICATIONS FOR CERTIFICATION ON WHICH DECISIONS WERE RENDERED DURING PERIOD APRIL 1, 1977 TO MARCH 31, 1978

Time taken in Calendar Days	Granted	Rejected	Withdrawn	Total
0/10	_	11		11
11/20	1		MARINA MARINA	1
21/30	5	1	2	8
31/40	21	5	6	32
41/50	19	4	- 4	27
51/60	14	6		20
61/70	16	5	-	21
71/80	5	6	1	12
81/90	2	1	_	3
91/100	8	1	1	10
101/110	3		2	5
111/120	1	1007-100809	_	1
121/130	1	2.	_	3
131/140		1	_	1
141/150	2	i	1	4
201/210	£		1	i
	1		_	1
211/220	1			
Total:	99	44	18	161

Time taken in Calendar Days	Number of Applications	%	Cumulative %	
0/10 days	11 applications	6.8	6.8	
11/20 days	1 application	0.6	7.4	
21/30 days	8 applications	5.0	12.4	
31/40 days	32 applications	19.9	32.3	
41/50 days	27 applications	16.8	49.1	
51/60 days	20 applications	12.4	61.5	
61/70 days	21 applications	13.0	74.5	
71/80 days	12 applications	7.5	82.0	
81/90 days	3 applications	1.9	83.9	
91/100 days	10 applications	6.2	90.1	
101/110 days	5 applications	3.1	93.2	
111/120 days	1 application	0.6	93.8	
121/130 days	3 applications	1.9	95.7	
131/140 days	1 application	0.6	96.3	
141/150 days	4 applications	2.5	98.8	
201/210 days	1 application	0.6	99.4	
211/220 days	1 application	0.6	100.0	
	161 applications	100.0		

## REPRESENTATION VOTES ORDERED

Type of Applications and Votes		Ballots		
	Total	Granted	Rejected	not counted
Certification Votes One-union Vote	23	8	15	
Certification Votes Two-unions Vote	9	6	3	
Revocation One-union Vote	1	_	1	
Pre-Hearing Cases One-union Vote	5	_	4	1
Total all Types	38	14	23	1

Votes held under section 127(1): 21 Votes held under section 127(2): 11 Votes held under section 118(i): 6

# BANK APPLICATIONS FOR CERTIFICATION RECEIVED AND DISPOSED OF BY THE BOARD DURING PERIOD APRIL 1, 1977 TO MARCH 31, 1978

Banks	Total Number Received	Number Granted	Number Rejected	Number Withdrawn	Number in Process
Toronto Dominion Bank	4	4			_
Bank of Montreal	19	12	7	al Administra	
Canadian Imperial Bank of Commerce	10	4	2	1	3
Royal Bank of Canada	4	3	_	1.	_
Bank of Nova Scotia	6	1	4	1	_
Banque Canadienne Nationale	5	1			4
Гotal	48	25	13	3	7

# BANK APPLICATIONS FOR REVIEW RECEIVED AND DISPOSED OF BY THE BOARD DURING PERIOD APRIL 1, 1977 TO MARCH 31, 1978

Banks	Total Number Received	Number Granted	Number Rejected	Number Withdrawn	Number in Process
Toronto Dominion Bank	3		2	1	
Bank of Montreal	1	1	_		_
Canadian Imperial Bank of					
Commerce					
Royal Bank of Canada	_			_	
Bank of Nova Scotia	1		1		_
Banque Canadienne Nationale			_		
Total	5	1	3	1	_

# BANK UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS RECEIVED AND DISPOSED OF BY THE BOARD DURING PERIOD APRIL 1, 1977 TO MARCH 31, 1978

Banks	Total Number Received	Number Granted	Number Rejected	Number Withdrawn	Number Settled	Number in Process
Toronto Dominion Bank	9					
Bank of Montreal	5	1			2	7
Canadian Imperial Bank of		1			4	
Commerce	6		2	2		
Royal Bank of Canada	2		1	3	-	1
Bank of Nova Scotia	10		1	_	_	1
Banque Canadienne Nationale			4	_	2	4

## VOTES HELD IN THE BANK CERTIFICATION CASES DURING THE FISCAL YEAR 1977-78

Banks	127(1)	127(2)	118(i)	Total
Toronto Dominion Bank				
Bank of Montreal	3	6		_
Canadian Imperial Bank of Commerce	5	_	1	9
Royal Bank of Canada				0
Bank of Nova Scotia	4	_	1	5
Banque Canadienne Nationale		1	***************************************	1
Total	12	7	2	21

## CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Statement of Expenditures for the year ended March 31, 1978 (with comparative figures for the year ended March 31, 1977)

	1978	1977		1978	1977
Salaries and wages	\$1,877,836	\$1,687,292	Total expenditures provided		
Accommodation	453,000	442,000	for by:		
Employee benefits	279,200	222,000	Department of Labour Vote 5	\$2,498,694	\$2,216,751
Travel and relocation	176,736	138,382	Statutory Vote	258,200	190,000
Audio, recording and simultaneous translation			Government departments which provided services		
Dilli William Land	80,202	81,435	without charge	483,000	480,000
services	67,495	62,892	W		
	60,552	56,616			
Reproduction and other printing Publication of DI, annual report,	00,332	30,010			
	37,856	36,145			
etc. including printing	57,050	50,145			
Other professional and special services	47,412	29,749			
Materials and supplies	27,197	24,236			
Purchase of books, catalogues	27,177	24,230			
, ,	30,625	18,589			
and subscriptions	/	10,507			
Acquisition of machinery, equip-	6,722	17,868			
ment and furniture	0,722	17,000			
Rental of office machinery and	18,857	17,027			
equipment		17,027			
Postage, freight, express and	22,838	13,041			
cartage	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	12,057			
Legal services	27,846	9,944			
Rental of hearing rooms	1 =0 <	9,944			
Advertising		17 479			
Miscellaneous	13,679	17,478			00.006.75
TOTAL EXPENDITURES	\$3,239,894	\$2,886,751		\$3,239,894	\$2,886,75







## CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Relevé des dépenses pour l'année terminée le 31 mars 1978 (comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1977)

154'988'7\$	\$3,239,894		151,888,28	\$3,239,894	OTAL DES DÉPENSES
132 700 03	. 50 000 00		844,71	649,81	sajvi(
				905,4	btioildu
			<b>776</b> 6	SEE'L	ocation des salles d'audience
			12,057	948,72	ervices juridiques
			13,041	22,838	et de transport par camions
					transport par fret, de messager
					rais d'affranchissement, de
			17,027	18,857	et d'équipement
					ocation de matériel de bureau
			898'41	771'9	et de meubles
					chat de matériel, d'équipement
			685,81	30,625	frais d'abonnement
					chat de livres, de catalogues et
			24,236	791,72	siments
					ournitures et approvisionne-
			671,62	714,74	spéciaux
					utres services professionnels et
			36,145	988,75	pression
					annuel, etc. y compris l'im-
					sionsublication des DI, du rapport
			919'95	755,09	eproduction et autres impres-
				251510	ommunications of autres impress
			768,29	564,76	gistrement, et d'interprétation
480,000	483,000	nissent des services sans frais	254,18	202,08	ervices de sonorisation, d'enre-
		Ministères fédéraux qui four-	most oct	984'941	éplacements et réinstallations
000,061	258,200	Service voté	138,382	002,672	vantages sociaux
127,216,751	769'867'7\$	ligyet	442,000	000,675	
		Crédit no 5 du ministère du	767,788,1\$	988,778,18	
		Dépenses totales prévues au:	606 689 13	760 LL0 13	
<i>LL</i> 61	8761		LL6I	8791	

## DE LA PÉRIODE DU 1« AVRIL 1977 AU 31 MARS 1978 À L'ÉGARD DESQUELLES LE CONSEIL A RENDU UNE DÉCISION AU COURS PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL DÉPOSÉES PAR LE SECTEUR BANCAIRE

Banque canadienne nationale	_				_	_
Banque de Nouvelle-Ecosse	01		<b>†</b>	_	7	†
Banque royale du Canada	7	_	I	—		I
Impériale	9		7	3	name and	I
Banque de Commerce Canadienne						
Banque de Montréal	ς	I			<i>t</i>	
Banque Toronto-Dominion	6	_	_	_	7	L
Banques	Nombre total de plaintes reçues	Nombre de plaintes agréées	Nombre de plaintes rejetées	Nombre de plaintes retirées	Nombre de plaintes réglées	Nombre de plaintes en instance

# DANS LE SECTEUR BANCAIRE AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIÈRE 1977-1978

<b>ТАТОТ</b>	12	L	7	71
Banque canadienne nationale	_	I	_	1
Banque de Nouvelle-Ecosse	Þ	_	I	ς
Banque royale du Canada	_		_	
Banque de Commerce Canadienne Impériale	ς		I	9
Banque de Montréal	ε	9		6
Banque Toronto-Dominion	_		_	
Banques	127(1)	(2)721	(i)811	Total

## REQUÊTES EN ACCRÉDITATION PRÉSENTÉES DANS LE SECTEUR BANCAIRE ET À L'ÉGARD DESQUELLES LE CONSEIL A RENDU UNE DÉCISION AU COURS DE LA PÉRIODE DESQUELLES LE CONSEIL A RENDU UNE DÉCISION AU COURS DE LA PÉRIODE

L	3	13	72	87	TOTAL
<i>†</i>		_	I	ç	Banque de Nouvelle-Écosse Banque canadienne nationale
_	Ī	<del>*</del>	8	Þ	Banque royale du Canada
٤	Ī	7	<b>†</b>	10	Banque de Commerce Canadienne Impériale
	_	<u>L</u>	7 7	61 †	Banque Toronto-Dominion Banque de Montréal
Vombre de sətəupər sənsisni nə	omo V eb sətəupər səsiritər	omov de sejûkper rejetêes	omov de sətəupər ragin sətərə	Nombre total de requêtes reçues	Banques

# DU $1^{\rm et}$ Avril 1977 au 31 mars 1978 decuelles le conseil a rendu une décision au cours de la période requeiles en révision présentées dans le secteur bancaire et à l'égard

	I	3	I	ς	TOTAL
					Banque canadienne nationale
	_	I	_	I	Banque de Nouvelle-Ecosse .
					Banque royale du Canada
_	_	_	-	- 1	lmpériale
					Banque de Commerce Canadienne
	_		I	I	Banque de Montréal
	I	7	_	3	Banque Toronto-Dominion
	62211221	rejetées	agréées	reçues	Banques
en instance	requêtes retirées	requêtes	requêtes	requêtes	
requêtes	9b 29têrroaz	9b	ap qe	total de	
Nombre de	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	

## TABLEAU 4

## SCRUTINS DE REPRÉSENTATION ORDONNÉS PAR LE CONSEIL

				Serutins tenus aux termes du paragraphe 127(1): 21
I	23	ÞΙ	38	TOTAL POUR TOUTES LES CATÉGORIES
I	<b>†</b>	_	ç	Serutins tenus avant l'audition Serutin ne visant qu'un syndicat
-	I	_	I	Scrutins tenus aux fins de révocation Scrutin ne visant qu'un syndicat
_	ε	9	6	Serutins tenus aux fins d'accréditation Serutin visant deux syndicats
_	12	8	23	Scrutins tenus aux fins d'accréditation Scrutin ne visant qu'un syndicat
dépouillés	Rejetées	səəərgA	Total	et de scrutins
Scrutins	Requêtes			Catégories de requêtes
on tenus	e représentati	e de scrutins d	Nombro	

Serutins tenus aux termes du paragraphe 127(1); 21
Scrutins tenus aux termes de l'alinéa 118(i); 6
Serutins tenus aux termes de l'alinéa 118(i); 6

DESÓNEITES LE CONSEIL A RENDU UNE DÉCISION AU COURS DE LA PÉRIODE TEMPS QU'IL A FALLU POUR TRAITER LES REQUÊTES EN ACCRÉDITATION À L'ÉGARD

	0.001	requetes 1	<del></del>	022/112
0.001	9.0	l requête l requête		012/10
t.99	9.0	4 requêtes		01/120
8.86	2.5	1 requête		31/140
£.86	9.0	sətêupər E		21/130
7.26	6.1	l requête		1/120
8.66	8.0	5 requêtes		011/10
2.86	2.8 1.£	o requêtes	ī	001/1
1.06	6.1	3 requêtes	ı	06/1
0.28 6.58	2.7	2 requêtes	ī	08/1
	0.81	Sətəupər I		07/1
2.18 2.47	12.4	Sorietes (		09/1
1.64	8.81	7 requêtes		0\$/1:
	6.9I	2 requêtes		04/1
5.25		8 requêtes		06/1
12.4	6.0 0.2	l requête		1/20
8.8 4.7	8.8	l requêtes	I	sino Jours
itselumu2 %	%	bre de requêtes	moN	emps qu'il a fallu en jours civils
191	81		66	otal:
191	81	bb	66 I	
I		**************************************		022/11
I	I			012/10 11/220
I I			<u> </u>	71/570 11/570 11/570 11/570
I I I	I		<u> </u>	11/550 01/110 11/120 11/130
I I	I	1 1 —	<u> </u>	01/11 01/17 01/17 01/17 021/11 021/11
E I I	I I - -	1 1 —	<u> </u>	072/11 012/10 051/17 061/12 071/11 011/10
I I E I I	I	1 1 —	7 	017/10 017/10 01/17 011/10 011/10 001/6
I I E I S OI	I I - - - 7	7 7 7	7 7 1 1 8 8 7	072/11 012/10 051/14 061/12 071/11 001/6 06/1
Ι Ι Ι Ε Ι ς ΟΙ ε	I I - - - 7	7 7 7	7 	072/11 012/10 081/14 001/15 001/10 001/6 06/1
I I E I S OI	I I - - - 7 I	I I I I I I I I I I I I I I I I I I I	7 7 1 1 8 8 7	072/11 012/10 051/140 061/12 001/10 001/6 06/1 08/1
Ι Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε	I I - - - 7 I	S S S S S S S S S S S S S S S S S S S	7 	072/11 017/10 051/14 041/15 07/11 011/10 06/1 08/1 04/10
1 1 1 2 0 2 1 1 2 1 2 1 1 2 1 1 2 1 1 2 1 1 2 1 1 2 1 1 2 1 1 2 1 2 1 1 1 2 1 1 1 2 1 1 2 1 1 1 2 1 1 1 2 1 1 1 2 1	T I I I I I I I I I I I I I I I I I I I	S 9 5 9	7 	01/10 11/250 21/130 21/140 21/130 31/140 31/100
I I I I I I I I I I I I I I I I I I I	I I - - Z I - I	5 9 1 1 2  1 1	7 	01/550 01/510 051/14 061/15 051/17 001/10 001/6 06/1 08/1 09/1 09/1
1	I I - Z I - I - + 9	S 9 5 9	7 	01/570 01/570 051/14 051/18 051/18 011/10 001/6 06/1 08/1 09/1 09/1 09/1
Ι Ι Ι Ε Ε Ι Ε Ε Ι Ι Ε Ε Ι Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε Ε	I I - - Z I - I	S 9 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	7 	072/11 012/10 051/14 061/12 071/11 011/10 06/1 08/1 09/1
1	I I - Z I - I - + 9	S 9 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	7 	072/11 017/10 051/14 061/12 071/11 011/10 06/1 08/1 09/1 05/1

# ORANDEUR APPROXIMATIVE DES UNITÉS DE NÉGOCIATION VISÉES PAR LES 99 REQUÉTES EN

	66		
101 et plus	6 requêtes	1.9	0.001
06/18	II requêtes	0.1	6.56
08/12	l requête	0.1	6.26
02/12	3 requêtes	0.8	6.19
09/19	zər reduêtes	0.2	6.88
05/15	Z requêtes	0.2	6.98
31/40	səngən ç	I'S	6.48
21/30	l2 requêtes	1.2.1	1.97
	Z7 requêtes	5.72	L. 7.
2/10 11/20	40 requêtes	4.04	4.04
21011071	requêtes	%	Cumulat
Nombre	Nombre de		%

DESÓNELLES IL A RENDU DES DÉCISIONS AU COURS DE LA PÉRIODE AFFAIRES REÇUES PAR LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL ET À L'ÉCARD

	£\$\$	199	<i>L</i> 6	43	77	125
Ordonnance d'accès aux locaux de l'employeur	8	L	I			_
liavart de loyales de travail	601	14	61	14	21	ΙÞ
Trèves et lock-outs illégaux	L	_	<b>t</b>	7	_	I
Tisinitèb tnemelgér eb esusi	₽	_	7	I		I
Autorisation de signifier une mise en demeure de négocier collectivement	_	_	_	_	-	
Shangements technologiques	7	mater degree		7		
lévision de la durée d'une convention collective	_	_	_	Minhouse	1909	_
Oécision rendue sur l'existence d'une convention collective	I		_	<del></del>	_	I
Ventes d'entreprise	9	٤	I	I		I
Troits du successeur	I	I	_		_	_
ordonnance déclarant que l'agent négociateur n'a pas qualité pour représenter l'unité de négociation	I	1		-	_	_
Vévocation	6	ς	7		-	7
)éclaration d'employeur unique	9	I	_	_	I	<b>†</b>
Accréditation	220	66	<b>*</b>	81	_	65
Addition d'une partie	_		_		_	
noisivà\$	62	32	74	ς	_	SI
əsənpər əb əirogəts.	Nombre total de requêtes reçues	ondmoN b səfəupər səfətga	Nombre de requêtes rejetées	omoN b sətənbər səsirisər	omov de requêtes réglées	Nombre de requêtes requêtes en instance

## Accès aux locaux de l'employeur

Au cours de l'année financière, le Conseil a reçu hui requêtes en vue d'obtenir une ordonnance accordant représentant autorisé du syndicat l'accès à des emplovivant dans un lieu isolé dans des locaux dont leur emplo est propriétaire ou a sous sa dépendance. Le Conseil a a sept (7) requêtes et en a rejeté une (1).

## Ordonnance exigeant la tenue de scrutins de représentat

Comme l'indique le Tableau 4, au cours de l'année fin cière le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représei tion dans trente-huit (38) affaires. Dans vingt-et-une (21) ces affaires, la tenue du scrutin a été ordonnée en vertu paragraphe 127(1) du Code; dans onze (11), en vertu paragraphe 127(2); et dans six (6), en vertu de l'alinéa 118 Le syndicat l'a emporté dans 14 des 38 scrutins, a perdu d 23 autres et dans une affaire le scrutin n'a pas été dépoui sont prévalu.

## EINYNCIĒKE 1977-1978 TRAITĒES PAR LE CONSEIL AU COURS DE L'ANN REQUĒTES DU SECTEUR BANCAIRE REÇUES

Le Tableau 5 présente des renseignements statistiques les requêtes reçues du secteur bancaire par le Conseil et de ce dernier a traité. Il faut souligner que le Conseil a re 85 requêtes dont 48 étaient des requêtes en accrédidation titre d'agent négociateur. Vingt-cinq d'entre elles ont agréées, 13 ont été rejetées, 3 ont été reinées et 7 étaient ence ren instance. Le Conseil a également été saisi de 5 requêtes révision, dont une a été agréée, 3 ont été rejetées et une a retirée. De plus, 32 plaintes de pratique déloyale de travont été déposées et le Conseil a agréé une de ces plaintes, en rejeté 7 et 3 ont été reitrées. Huit ont été réglées et 13 était rejeté 7 et 3 ont été retirées et la Conseil a agréé une de ces plaintes, et rejeté 7 et 3 ont été retirées et 13 était rejeté 7 et 3 ont été retirées. Huit ont été réglées et 13 était rejeté 7 et 3 ont été retirées.

## Existence d'une convention collective

Une (I) requête de décision à l'égard de l'existence d'une convention collective a été présentée au Conseil aux termes de l'article 158 du Code; cette requête était encore en instance à la fin de l'année financière.

## Changements technologiques

Le Conseil a été saisi de deux (2) requêtes d'ordonnance concernant un changement technologique. Les deux requêtes, présentées aux termes de l'article 151, ont été retirées par les requérants.

## Clause de règlement définitif

Au cours de l'année financière le Conseil a reçu quatre (4) requêtes d'ordonnance, présentées aux termes du paragraphe 155(2) du Code, à l'égard d'une clause de règlement définitif que doit contenir une convention collective. Deux (2) de ces requêtes ont été rejetées, une (1) à été retirée et une (1) était requêtes ont été rejetées, une (1) à été retirée et une (1) était renore en instance.

## Grèves illégales

Le Conseil, au cours de l'année financière à l'étude, a été saisi de sept (7) requêtes de déclaration, présentées aux termes de l'article 182 du Code, selon lesquelles les employés auraient présumément participé à des grèves illégales. Quatre (4) de ces requêtes ont été rejetées, deux (2) ont été retirées et une (1) était encore en instance.

## Plaintes de pratique déloyale de travail

Au cours de l'année financière le Conseil a reçu 109 plaintes alléguant des pratiques déloyales de travail, présentées aux termes du paragraphe 187(1) du Code. Le Conseil a agrée 14 de ces plaintes, 19 ont été rejetées, 14 ont été retirées, 21 ont été règlées et 41 plaintes étaient encore en instance.

traiter était approximativement de 80 jours (un peu plus de deux mois) ou moins, à compter du moment de la présentation de la requête jusqu'à celui où la décision a été rendue; environ 61.5% ont pris 60 jours (deux mois) ou moins, et II.4% ont exigé 30 jours (environ 5 mois) dans le cas de sept (7) affaires, soit 4.3%. Il a nécessité un total de 9,341 jours pour rendre une décision à l'égard des 161 requêtes en accréditation, soit en moyenne 58 jours par affaire.

## Requêtes en révision

Au cours de l'année financière 1977-1978, le Conseil a reçu 79 requêtes en révision présentées aux termes de l'article 119 du Code canadien du travail (Partie V — Relations industrielles). De ce nombre, 35 ont été agréées, 24 ont été refirées et 15 étaient encore en instance à la fin de l'année financière.

## Déclaration d'employeur unique

Au cours de la période à l'étude le Conseil a reçu 6 requêtes de déclaration d'employeur unique présentées aux termes de l'article 133 du Code. Le Conseil en a agréé une, en a réglé une autre et 4 sont encore en instance.

#### Révocation

Au cours de l'année financière 1977-1978 le Conseil a reçu 9 requêtes en révocation d'ordonnances d'accréditation en vigueur, présentées en vertu des paragraphes 137(1) et (141(1) du Code. Cinq (5) de ces requêtes ont été agréées, 2 ont été rejetées et 2 sont encore en instance.

## Requête d'une ordonnance déclarant que l'agent négociateur n'a pas qualité pour représenter l'unité de négociation

Au cours de l'année financière, le Conseil a reçu une requête d'ordonnance déclarant que l'agent négociateur n'avait pas qualité pour représenter les employés de l'unité de négociation. La requête a été présentée aux termes du paragraphe 137(3) du Code et a été agréée.

## Droits du successeur

Une requête a été présentée au Conseil, aux termes du paragraphe 143(2) du Code, pour definir les droits et obligations du successeur, et a été agréée.

## Vente de l'entreprise

Au cours de l'année financière, le Conseil a reçu six (6) requêtes de trancher certaines questions aux termes de l'article 144 du Code. De ce nombre, trois (3) ont été agréées, une (1) a été retirée et une (1) est encore en instance.

ancière et aux décisions rendues à leur égard, le cas échéant. Tableau 1 présente une ventilation des affaires et des sisions.

## eréditation d'agents négociateurs

Au cours de l'année à l'étude le Conseil a reçu 220 requêtes accréditation à titre d'agent négociateur, présentées aux mes de l'article 124 du Code canadien du travail. Le Conseil 1grée 99 (45%) de ces requêtes et en a rejeté 44 (20%), 18 (20%) ont été retirées et 59 (26.8%) sont encore en instance.

Les 99 requêtes agréées concernaient environ 7,904 emyés, les 44 qui ont été rejetées, environ 1,519 employés, les requêtes retirées, 404 employés et les 59 toujours en tance visaient quelque 3,584 employés. On peut dire que les ) requêtes en accréditation reçues au cours de l'année ancière touchaient environ 13,411 employés.

Sur les 143 affaires où la requête en accréditation a été réce ou rejetée, le Conseil en a tranché 44 en se fondant sur résultats d'un scrutin de représentation.

Sur les 44 requêtes en accréditation rejetées, 20 l'ont été ne de l'appui de la majorité, 11 parce qu'elles n'avaient pas présentées dans les délais prescrits, 8 parce que le Conseil vait pas compétence, une parce que l'unité de négociation tait pas habile à négocier collectivement, une autre, parce l'employeur avait cessé ses activités et les trois autres ont rejetées pour des raisons diverses. Par exemple, le Conseil rejetées pour des raisons diverses. Par exemple, le Conseil refusé de faire droit à la demande des requérants pour tenir la permission de retirer leurs requêtes et la décision als a été de les rejeter.

Vingt des 220 requêtes en accréditation reçues portaient sur saffaires de maraudage syndical et 11 concernaient des ployés de l'industrie de la construction, où il s'agissait de juêtes en accréditation visant des unités d'employés trallant dans les territoires du Nord-ouest et le Territoire du kon.

Le Tableau 2 donne la grandeur approximative des ités de négociation visées par les 99 affaires concernant des publes en accréditation agréées. Les unités comprenaient en raient des unités de moins de 40 employés et 40.4%, des riés de moins de 10 employés. Il a fallu 5,918 jours pour jubr ces 99 requêtes, soit environ 59.7 jours en moyenne pour acune.

Le Tableau 3 indique combien de temps il a fallu au Conseil ur traiter les 161 requêtes en accréditation à l'égard squelles il a rendu une décision au cours de l'année à l'étude. ans environ 82.0% de ces affaires, le temps requis pour les

brefs de prohibition occasionnent. fin aux retards au niveau des procédures du Conseil qu d'intervention de la Cour. Cette modification devrait m n'est pas tout à sait sans précédent, supprime même ce r compétence. Le nouveau paragraphe 122(2), d'une façor compétence du tribunal lorsque le Conseil a outrepass 1978), parce que le paragraphe 122(2) n'a pas supprin 912, Transportaide, jugement du juge Walsh daté du 13 fé (voir par exemple l'affaire B.C. Packers Ltd. [1974] 2 première instance a justifié l'émission de brefs de prohib tenue dans l'ancien paragraphe 122(3) du Code, la Divisio attention particulière. Malgré la disposition restrictive de première instance de la Cour fédérale a aussi reçu tribunal sur une base particulièrement restreinte. La Div dont les décisions seraient soumises à une révision relations du travail a été choisi comme l'organisme fé équivoque pour la Cour fédérale. Le Conseil canadie:

d) Fardeau de la preuve dans les plaintes de prant déloyales de travail Si les nouvelles modifications se tévèlent assez audacie

pour restreindre le rôle de la Cour fédérale dans le dom des relations du travail, elles contiennent aussi deux di sitions applicables aux jugements de la Cour suprêm sitions applicables aux jugement rendu par ce tribunail. Canada. Eu égard au jugement rendu par ce tribunail modification a été apportée au paragraphe 188(3) du C pour pourvoir clairement au renversement du fardeau of preuve dans les affaires de pratiques déloyaies de travail p au paragraphe 184(3). Ainsi, le Code s'apparentera déson au paragraphe 184(3). Ainsi, le Code s'apparentera déson au paragraphe 184(3). Ainsi, le Code s'apparentera déson de un paragraphe 184(3).

e) Admission à un syndicat

et 127(3). annulé par les dispositions des nouveaux paragraphes 11 de cause, s'il s'appliquait, il a maintenant été certainen est douteux que ce jugement puisse s'appliquer. En tout volonté de l'employé et non son appartenance au syndica travail. Du fait que la question essentielle selon le Code e au syndicat au sens de la loi, s'appliquait au Code canadie facteur déterminant pour savoir si les employés appartena suprême concluait que les statuts du syndicat constituaien jugement rendu dans l'affaire Metropolitan Life, où la C affaires (voir Air Canada 18 di 66), la question de savoir 709 — appendice), le Conseil a aussi débattu dans certa Comme la Cour fédérale l'a fait (voir Transair 51 D.L.R. trait à l'insâme affaire Metropolitan Life II D.L.R. (3d) entraîné une modification précise quoique tardive du Coo L'autre jugement de la Cour suprême du Canada, q

## RAPPORT SUR

Les activités et le volume d'affaires du Conseil au cours de l'année financière 1977-1978) au 31 mars 1978)

Au cours de l'année financière 1977-1978 le Conseil a saisi de 453 affaires et en a réglé 328. À la fin de l'année affaires étaient en instance. Ces chiffres ne tiennent compte des affaires reportées des années précédentes, n s'appliquent uniquement aux affaires reçues pendant l'an

décision du Conseil no 124. L'article 181.1 et l'alinéa 126(c) modifiés permettront d'éviter la plupart des problèmes causés par la décision rendue dans l'affaire CKOY. Ces dispositions par la décision rendue dans l'affaire CKOY. Ces dispositions prévoient que la date de la demande est la date appropriée pour déterminer la volonté des employées, à moins que le Conseil ne décide d'une autre date. Cette disposition s'appique aussi durant la période de transition, mais eu égard pique fermement énoncée dans l'affaire prince aussi durant la période de transition, mais eu égard s'a l'affirmation de politique fermement énoncée dans l'affaire set peu probable qu'une autre date que celle de la demande soit retenue. L'affaire Banque de Montréeal (Tweed) présente tout de même une étude intéressante de la question et tout de même une étude intéressante de la question et confirme les problèmes perçus dans l'affaire Swan River — confirme les problèmes perçus dans l'affaire Swan River — confirme les problèmes perçus dans l'affaire Swan River —

b) Dépôts des ordonnances du Conseil à la Cour fédérale

conformément aux objectifs de la loi. application plus rationnels des recours prévus par le Code moyens de redressement mènera à un contrôle et à une conflits de travail. Il faut espérer que cette centralisation des défini laissé aux tribunaux d'émettre des injonctions dans les redressement ressortissent au Conseil, sauf le pouvoir mal pouvoir d'autoriser les poursuites. Ainsi, tous les moyens de concernant le dépôt des ordonnances est lié au nouveau ou pour d'autres motifs valables. Ce mécanisme de contrôle l'ordonnance s'il est peu probable qu'elle ne soit pas respectée Conseil a le pouvoir discrétionnaire de refuser de déposer Conseil pour déposer l'ordonnance à la Cour fédérale et que le les parties doivent maintenant présenter une demande au autre aspect de la reformulation de l'article 123 est le fait que qu'aucune autre demande ni procédure ne soit requise». Un de l'ordonnance ou de la décision et l'enregistrer, sans stipule que «la Cour doit recevoir, aux fins de dépôt, la copie C.F. 151, sont directement visées. La nouvelle disposition gistrement, établies dans l'affaire A.F.P.C. c. R.-C. [1976] 2 matière de procédures supplémentaires à l'égard de l'enre-Navigation. En outre, les exigences de la Cour fédérale en affaires Central Broadcasting 76 CLLC 14,045, et Verreault ordonnances de réintégration rendues par le Conseil dans les Marceau daté du 23 août 1977, de mettre en œuvre les évidence le refus de cette Cour, dans le jugement du juge reformulé. Une partie de cette reformulation vise de toute nances du Conseil à la Cour fédérale a été complètement nouveau paragraphe 123(1) relatif aux dépôts des ordond'autres modifications apportées au Code. Par exemple, le D'autres jugements de la Cour fédérale ont aussi inspiré

c) Révision judiciaire

Le nouvel article IZZ contient une autre modification majeure intéressant la Cour fédérale. La disposition restrictive concernant les décisions du Conseil a été considérable. Interforcée. En vertu de la disposition précédente, la Cour d'appel pouvait revoir les décisions du Conseil pour un des d'appel pouvait revoir les décisions du Conseil pour un des fédérale, c'est-à-dire pour un moit de justice naturelle ou dans le casa d'erreur de compétence, d'erreur de droit, ou de consulusion de faits biaisée ou tendancieuse. La Cour peut maintenant procéder à une révision seulement pour le premier maintenant procéder à une révision seulement pour le premier moitf, c'est-à-dire dans le cas de violation des principes de justice naturelle ou d'erreur de compétence. Ce fait soulève des questions de droit administratif intéressantes et exige une dosse de discernement concernant les erreurs de compétence et d'atteur, mais il y a là un message sans d'autres genres d'erreur, mais il y a là un message sans

ront indubitablement à créer des redressements appropriés pour faire en sorte que les dispositions relatives aux pratiques déloyales de travail permettent récellement d'exercer les droits fondamentaux prévus à l'article 110 du Code. Ces dispositions de nature générale s'appliquent à toutes les plaintes possibles de nature générale s'appliquent à toutes les plaintes possibles l'Ontario et celui de la Colombie-Britannique ont eu l'occasion, aux termes de dispositions esmblables, dont le libellé sion, aux termes de dispositions esmblables, dont le libellé n'est pas si englobant, de créer les redressements appropriés aux circonstances particulières.

d) Ordonnances d'accès

Il faut mentionner certaines modifications secondaires apportées à l'article 199 du Code. Dans la récente affaire Dome Petroleum 78 CLLC 16 129, le Conseil a conclu aux termes des dispositions du Code en vigueur à l'époque qu'il ne pouvait rendre une ordonnance d'accès parce que, même si employeur, mais plutôt dans ceux d'un tiers. La modification apportée à l'article 199 redresse maintenant cette situation apportée à l'article 199 redresse maintenant cette situation d'accès confère maintenant un caractère discrétionnance d'accès confère maintenant un caractère discrétionnance pouvoir.

e) Divers

D'autres modifications enlèvent les obstacles à l'accréditation de conseils de syndicats (par. 130(2)) et accordent au Conseil le pouvoir discrétionnaire de déterminer quand une convention collective cesse de s'appliquer par suite de la révocation des droits de négociation (alinéa 142(a)).

3. Modification de la loi consécutive à l'annulation d'une décision:

a) Date de la demande

rendues par le Conseil en matière de relations industrielles. administratif pour le Conseil qu'au point de vue des décisions été les problèmes créés par ce jugement, tant au point de vue date de la décision d'accréditation elle-même. Immenses ont appropriée pour déterminer la volonté de la majorité était la d'appel fédérale en a jugé autrement, concluant que la date la demande d'accréditation. Dans l'affaire CKOY, la Cour des employés dans une affaire d'accréditation était la date de le moment approprié pour vérifier la volonté de la majorité River — The Pas 8 di 4; 74 CLLC 16 105, qu'en règle générale, l'affaire CKOY, le Conseil avait décrété, dans l'affaire Swan figure au nouvel article 118.1 et au nouvel alinéa 126(c). Avant l'affaire CKOY LTD, 77 CLLC 14 093, Cette modification d'une décision du Conseil par la Cour d'appel tédérale dans aucun doute celle qui a été apportée à la suite de l'annulation La plus importante des modifications à l'étude est sans

Il a fallu élaborer des règles et des procédures pour traiter l'ingérence des employeurs et les fluctuations ou roulement du l'ingérence des employeurs et les fluctuations ou roulement du personnel. Le Conseil a édicté de nouveaux règlements pour fixer des dates limites visant à déterminer la volonié de la majorité des employés. Ces démarches du Conseil sont affaites suivantes: Banque canadienne impériale de commerce affaites suivantes: Banque canadienne impériale de commerce 20 di 319; Banque canadienne impériale de commerce [1978] I

dispositions du Code: voir l'affaire Air Canada, décision du Conseil n° 113; l'affaire Banque Royale (succursale de Kamloops and Gibsons) 8 CLLC 16 132; l'affaire Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Vancouver Heights, etc.), décision du Conseil n° 126.

d Modifications apportees à l'arbitrage

à l'absence de la disposition requise. d'arbitrage attribuable à l'omission de nommer quelqu'un ou relatif au respect des délais dans le cadre des procédures dispositions du paragraphe 155(2) semblent régler tout défaut arbitrale (157.3). Signalons également que les nouvelles délai prima facie de soixante jours pour rendre une décision tition des frais et dépens d'arbitrage (157.2) et imposent un des décisions des conseils d'arbitrage (157.1) et sur la répar-D'autres modifications portent sur le caractère majoritaire président lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre. sejon jaquelle le Ministre peut nommer un arbitre ou un est l'addition aux paragraphes 155(2) et (3) de la disposition La deuxième modification importante concernant l'arbitrage règlement définitif, tout conflit doit être soumis à l'arbitrage. fait que la convention collective ne contienne pas de clause de clause d'arbitrage, mais stipule simplement que, nonobstant le par la mention d'une clause «considérée» comme incluant la contre, la loi ne prévoit pas le mécanisme habituel constitué problèmes de procédure créés par cette disposition. Par l'affaire Transair, décision nº 131, le Conseil a étudié certains contient pas. Dans la décision qu'il a rendue récemment dans règlement définitif lorsqu'une convention collective n'en Conseil en vue d'obtenir l'établissement d'une clause de l'ancien paragraphe 155(2) au sujet de la demande adressée au consisté à éliminer la lourdeur de la procédure prévue à plusieurs modifications dont deux importantes. La première a Les dispositions du Code relative à l'arbitrage ont subi

travail conchant les pratiques déloyales de

exemple dans l'affaire Abbott. Ces nouveaux pouvoirs l'aidegénéraux mentionnés à l'article 121 et il les a utilisés par juste de lui enjoindre...» Le Conseil possédait déjà les pouvoirs syndicat de saire ou de s'abstenir de saire toute chose qu'il est la place de toute ordonnance... exiger d'un employeur ou d'un la réalisation des objectifs de la présente partie... en plus ou à à la fin de l'article. Le Conseil peut maintenant, «afin d'assurer nouvel article 189 réside dans l'addition du libellé très général Abbout 78 CLLC 16 127. Toutefois, l'intérêt principal du syndicat par le Conseil, comme ce fut le cas dans l'affaire tion ou la désapprobation du redressement imposé à un manifeste, soit l'absence de disposition concernant l'approbaentièrement reformulé et étendu. Il existe une déficience les pratiques déloyales de travail les plus courantes a été l'alinéa 189b) qui fixe des méthodes de redressement touchant des conditions de travail précédant l'accréditation. En outre juste représentation, ainsi qu'à l'égard des violations du gel des contraventions à l'article 136.1 touchant l'obligation de contient des dispositions spécifiques de redressement à l'égard Crown Moving and Storage (1975), 8 di 9.) L'article 189 (L'absence d'une telle disposition a été signalée dans l'affaire ment à une plainte présentée aux termes de l'article 186. l'accréditation. En outre, une disposition s'applique finaledes conditions de travail pendant la période qui précède la juste représentation, aux bureaux d'embauchage et au gel 187 a été étendu et englobe maintenant les plaintes relatives a du Conseil ont subi des modifications intéressantes. L'article Au chapitre des pratiques déloyales de travail, les pouvoirs

stipulée à l'article 199.1 n'existe que si un membre du syn, en fait la demande et ne constitue pas une obligation ann systématique à laquelle le syndicat doit se conformet cor c'est le cas en Colombie-Britannique.

s) Sécurité:

nouvel article 106.1 permet à un membre du Conseil d'a rôles du Conseil dans le domaine de la santé et de la sécurité auparavant par les juges. En ce qui a trait aux trois nouvea l'article 94. Dans ce cas, le Conseil assume un rôle jo décision qu'un agent de sécurité a rendue aux termes 95(1), un employeur peut demander une révision de termes de l'article 82.1. En vertu du nouveau paragrap découle pas des nouveaux droits conférés aux employés s un troisième rôle au sujet de la santé et de la sécurité, mais il tence voulue pour trancher ces questions. Le Conseil a au après coup, semblerait révéler que les arbitres ont la com employé doit faire ce qu'on lui demande et présenter un g sécurité, dans l'application de la règle qui stipule qu rience acquise au sujet de l'exception relative à la santé et graphe 96.1(4) l'arbitrage de tels conflits est exclu. L'ex une caractéristique, soit qu'aux termes du nouveau pa le nouvel alinéa 97(1)d)). Cette nouvelle procédure prése pour avoir exercé les droits que lui confère l'article  $82.1\,(\eta$ lesquelles un employé soutient avoir été congédié ou péna plaintes, reçues aux termes du nouvel article 96.1, se employés le paragraphe 82.1(1) est celui d'entendre second rôle du Conseil à l'égard des droits que confère, lieu de travail ne constitue pas un danger (par 82.1(8), (9)) décision d'un agent de sécurité selon laquelle la machine o lieu. Le Conseil a deux rôles à cet égard. D'abord, il revo ou de faire fonctionner la machine ou de travailler dan nent pour sa propre sécurité ou sa santé peut refuser d'util (entre autres choses) pourraient constituer un danger in l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou qu'un que l'employé qui a des motifs raisonnables de croire termes de la Partie IV du Code. Le nouvel article 82.1 pré travail dangereuses ou peu sûres, conférée au Conseil celles qui existaient auparavant, concerne les condition La nouvelle compétence, qui s'éloigne peut-être le plu

## 2. Pouvoirs et compétences modifiés

a) Gel des conditions d'emploi

dnejdnes-nues qe ces dnestions aux termes des ancienn même. Dans plusieurs affaires récentes, le Conseil a étud ainsi que la question principale de la portée exacte du gel li aux gels et celles relatives aux pratiques déloyales de trava à l'arbitrage, le lien entre des dispositions du Code relativ loi crée d'autres problèmes, par exemple la question du renv de 30 jours à compter de l'accréditation. Le gel imposé par entre les deux gels si l'avis de négocier n'est pas donné en de plus, il semble maintenant exister une possibilité d'interva mention «aucun droit ou privilège de l'agent négociateur». I a lieu de signaler que l'alinéa 148b) comporte maintenant compter de la date de la signification de l'avis de négocier. I de l'alinéa 148b). Le gel y prévu continue d'être en vigueu tation. L'autre disposition pertinente figure au nouveau libe jusqu'à l'expiration d'une période de 30 jours après l'accré d'accréditation. Ce gel dure jusqu'au rejet de la demande en vigueur dès que l'employeur a reçu avis d'une deman paragraphe (4) à l'article 124 établit un nouveau gel qui en des conditions d'emploi imposé par la loi. L'addition Deux nouvelles dispositions modifient et prolongent le

> peut émettre d'ordonnance ex parte. blablement, selon les genres d'ordonnance demandées). Il ne syndicat ou à l'employeur l'occasion d'être entendu, (vraiseminstances. Il faut signaler que le Conseil doit donner au compatibilité des compétences du Conseil et des autres évidente la nécessité d'une solution franche au problème de la des pouvoirs de redressement du Conseil rendront plus Saskatchewan). Il faut espèrer que les dimensions nouvelles Lid. [1975] 4 W.W.R. 15 (Cour du Banc de la Reine de la opinion disserente dans l'assaire Central Broadcasting Co. l'injonction demandée. Un autre tribunal a exprimé une travail, le tribunal n'avait aucune compétence pour accorder affirmé que, eu égard aux dispositions du Code canadien du Territoires du Nord-Ouest, datée du 3 septembre 1977), il a été sion non publiée du juge Morrow de la Cour suprême des Dans l'aitaire Canada Tungsten Mining Corporation (décisitions, plusieurs solutions intéressantes furent proposées. est très obscur. Lorsque s'appliquaient les anciennes dispopossèdent les instances supérieures d'émettre des injonctions ressantes. Le lien entre le pouvoir du Conseil et celui que Conseil, ces dispositions soulèvent plusieurs questions inté-Tout en renforçant de saçon notoire le pouvoir déclaratoire du elle prévoit la publication d'ordonnances supplémentaires. l'établissement du libellé et des modalités de l'ordonnance et l'article 183.1 donne au Conseil un vaste pouvoir dans l'égard des lock-out illégaux. Une disposition additionnelle de Le Conseil possède également des pouvoirs semblables à délai à la connaissance des employés tout ordre sur ce point. retourner au travail; (4) sommer un syndicat de porter sans employé de participer à la grève; (3) ordonner à un employé de d'en informer les employés concernés; (2) interdire à un revenir sur sa décision de déclarer ou d'autoriser une grève et de grèves illégales, le Conseil peut (1) enjoindre au syndicat de de renforcer cette déclaration. Plus précisément, dans le cas serent au Conseil un pouvoir de redressement qui lui permet n'était pas conforme à la loi. Les nouvelles dispositions conlement le pouvoir de déclarer qu'un lock-out ou une grève Queen's University, 1976). Auparavant, le Conseil avait seuproach to Industrial Conflict, Industrial Relations Centre, The Expansion of Labour Board Remedies - A New Apemboîte le pas sur ses homologues provinciaux (voir Carter,

## es conseniement avant les poursuites

Une modification apportée à l'article 194 confère au Conseil une autre fonction réservée autrefois au Ministre, soit l'octroi du consentement d'intenter des poursuites pour des infractions prévues par le Code. Cette unification du pouvoir de redressement confié au Conseil par le bisis de ce mécanisme de contrôle, vise à favoriser la coordination des tentatives de contrôle, vise à favoriser la coordination des tentatives D'autres conseils de relations du travail détenant des pouvoir semblables, ont exercé leur pouvoir discrétionnaire et ont accordé l'autorisation de poursuire de pour outre semblables, ont exercé leur pouvoir discrétionnaire et ont accordé l'autorisation de poursuire de l'accrétionnaire et ont accordé l'autorisation de poursuire discrétionnaire et ont accordé l'autorisation de poursuire discrétionnaire et ont accordé l'autorisation de poursuire discrétionnaire et ont accordé l'autorisation de poursuire de l'accrétionnaire et ont accordé l'autorisation de poursuire de l'accrétionnaire et ont accordé l'autorisation de poursuire de l'accrétionnaire et ont accordé l'autorisation de poursuire des l'accrétionnaire et ont accordé l'autorisation de pour l'accrétionnaire et ont accordince de la loi (par exemple voir Arthur G. McKee

## f) Fiai financier d'un syndicai

Le nouvel article 199,1 stipule que tout syndicat doit, sur demande d'un de ses membres, fournir immédiatement à ce dernier une copie de l'état de ses finances. Un membre peut porter plainte au Conseil du défaut d'un syndicat de se conformer à cette disposition. Tout en ressemblant à une disposition en vigueur en Colombie-Britannique (art. 143 du disposition en vigueur en Colombie-Britannique) l'obligation Code du travail de la Colombie-Britannique) l'obligation

1EL DE FOI C-8

diction de ne pas agir arbitrairement, de façon discriminatoire ou de mauvaise foi. (Comparer avec l'article 7 du Labour Code of British Columbia et l'article 60 de l'Ontario Labour Relations Act). Il reste à voir si cette modification aura des conséquences sur l'ensemble de la jurisprudence dans ce domaine.

эврупрашь, р хпрэлгравь

tions de droit constitutionnel intéressantes. membres travailler dans le Nord, peuvent susciter des quessyndicats du secteur de la construction qui envoient des cations de cette nouvelle disposition, par exemple à l'égard des Conseil à l'égard du secteur du débardage. D'autres appliune importance évidente si l'on songe à la compétence du aux termes de l'article 189. Cette disposition particulière revêt sement en vertu des nouveaux pouvoirs accordés au Conseil, 187(1) permet de porter une plainte et d'obtenir un redres-161.1(3). Là encore, la modification apportée au paragraphe de ce genre, il doit les établir comme le prescrit le paragraphe a établies à ce sujet». Et si le syndicat ne possède pas de règles appliquer de façon juste et sans discrimination, les règles qu'il un employeur de personnes en quête d'un emploi, il doit tion collective, un syndicat s'occupe de la représentation à 161.1 stipulant que «Lorsque, conformément à une conven-Au nouvel article 136.1 est étroitement lié le nouvel article

c) Première convention collective

Canadian L.R.B.R. 140). libre negociation collective (voir London Drugs Ltd. [1974] 1 rupture des négociations», et seulement lorsqu'il favorise la circonstances et non comme «la réponse habituelle à la un pouvoir de redressement, à n'utiliser qu'en de très rares l'établissement de la première convention collective comme le départ, le Conseil de la Colombie-Britannique a considére pouvoir discrétionnaire d'arbitrage des conflits d'intérêt. Dès peut se référer pour rendre une décision dans le cadre de ce représente une autre source évidente à laquelle le Conseil Britannique rendues aux termes de dispositions équivalentes sions du Conseil des relations de travail de la Colombie-(alinéa 171.1(3)a)). La jurisprudence que constituent les décimesure dans laquelle les parties ont négocié de bonne foi convention est le sait que le Conseil peut tenir compte de la la décision de savoir s'il y a lieu de régler les modalités de la ceul critère mentionne dans la loi et qui pourrait influer sur discrétionnaire dans ce domaine. Il importe de signaler que le réponse dans la manière dont le Conseil exercera son pouvoir tique fondamentale du Code? Cette question trouvera sa flits d'intérêt entre les parties peut-il s'inscrire dans l'opétabli par le Code. Comment ce pouvoir de trancher les conflagrantes dans le régime de libres négociations collectives abord, ce nouveau pouvoir semble permettre des ingérences modifier et elle ne peut durer plus qu'une année. A prime parties, sauf dans la mesure où celles-ci conviennent de la parties. La convention ainsi conclue devient celle qui lie les modalités de la première convention collective entre les ordre du ministre, le Conseil, après enquête, peut régler les le pouvoir de régler une première convention collective. Sur que détient le Conseil est stipulé au nouvel article 171.1, soit Un autre pouvoir très important ajouté à la série de ceux

d) Grèves et lock-out illegaux

Un autre nouveau pouvoir conféré par les modifications récentes apportées au Code découle de la modification complète des articles 182 et 183. Encore là, l'autorité fédérale

projet de loi C-8 modifiant le Code canadien du travail it aux dernières étapes du processus parlementaire alors e terminait l'année financière 1977-1978. Plusieurs des fications apportées à la Partie V du Code canadien du ji, dont certaines touchaient également la Partie IV du permettaient d'envisager qu'elles auraient un effet minant sur le rôle du Conseil canadien des relations du

stude qui suit, effectuée par M. Brian Langille, du pontée du Conseil, cherche à déterminer la portée rojet de loi C-8 pour le Conseil. Bien que cette loi soit ort, les modifications qu'elle contient vont changer les ort, les modifications qu'elle contient vont changer les natation au parlement du projet de loi C-8, le Conseil a da seret beaucoup de temps, dans la dernière moitié de sert ceaucoup de temps, dans la dernière moitié de lée 1977-1978, à l'étude des conséquences que lui implisient les changements prévus à la loi.

analyse effectuée par M. Langille fait un parallèle entre dispositions du Code au 31 mars 1978 et la façon de tionner du Conseil à l'intérieur de celles projetées. Elle ente de façon succinte non seulement la situation du seil à la fin de l'année 1971-1978 mais en même temps mit une projection sur l'année 1978-1979.

lifications apportées au Code canadien du travail conant le Conseil canadien des relations du travail

par Brian Langille Conseiller juridique auprès du Président

1. Compétences nouvelles et pouvoirs nouveaux

os Obligation de représentation (a

Le Conseil s'est vu accorder une nouvelle compétence importante qui découle du nouvel article 13.6.1 selon lequel (un syndicat doit, de même, que ses représentants, représenter tous les employés de l'unité de négociation de façon juste et sans discrimination». Auparavant le Code ne contenait aucune disposition expresse de cette nature. Le nouvel article cune disposition expresse de cette nature. Le nouvel article la R7(1) permet maintenant de présenter une plainte lorsqu'il set possible d'allèguer qu'il y a eu contravention à l'article est possible d'allèguer qu'il y a eu contravention à l'article la L8 per de la contravention à l'article des les la contravention à l'article des les la contravention à l'article de possible d'allèguer qu'il y a eu contravention à l'article des l'allèguer qu'il y a eu contravention à l'article des présidents applicables spécifiquement à ces situations.

Le Conseil peut ordonner à un syndicat d'entreprendre et de poursuivre des mesures ou procédures au nom d'un employé. Ce redressement concerne spécifiquement l'obligation de représentation juste dans le cadre de l'application de la convention. Le nouveau libellé de nature générale ajouté à l'autricle 189 devrait suffire à assurer un redressement à l'égard d'autries genres de manquements à cette obligation. Un aspect très intéressant du nouvel article (196.1 concernant cette obligation de représentation juste réside dans son caractère obligation de représentation juste réside dans son caractère positif en ce sens qu'il ne s'agit plus simplement d'une interpositif en ce sens qu'il ne s'agit plus simplement d'une interpositif en ce sens qu'il ne s'agit plus simplement d'une inter-

## Règlement des plaintes

Le nombre de plaintes en instance est passé à moins de au cours du troisième trimestre de l'année, mais au cour, quatrième trimestre, le Conseil a reçu le nombre record caffaires, dont 15 en mars 1978. Au cours de l'année finanque cédente, le Conseil n'avait reçu que 25 nouvelles affipendant le dernier trimestre.

Le Conseil a réglé 109 affaires au cours de l'année, so même nombre de nouvelles affaires qu'il a reçues. Toute en raison du grand nombre de nouvelles affaires reçue cours du dernier trimestre, le nombre d'affaires en instan la fin de l'année financière est passé à 43, comme à la fin l'année précédente.

## Plaintes contre des syndicats

Sur les 109 affaires réglées au cours de l'année, 15 étal des plaintes contre des syndicats. Onze de ces dernières om présentées au nom d'employés et quatre par les employer

Six des plaintes présentées au nom d'employés (y comp deux plaintes par un syndicat rival) ont été rejetées, trois été réglées avec l'aide d'un agent nommé par le Conseil, ur été retirée, et dans une affaire, le Conseil a fait droit à plainte et a ordonné au syndicat de verser une indemnité.

Le Conseil a fait droit à trois des quatre plaintes présente par les employeurs et des ordonnances ont été émis

## Plaintes contre les employeurs

Sur les 94 plaintes alléguant violation du Code par employeurs, 29 ont été réglées avec l'aide du Conseil, dix-no ont été retirées, 28 ont été rejetées et dans 18 affaires, Conseil a conclu qu'il y avait eu violation du Code de la pa des employeurs.

Dans l6 affaires de congédiement, le Conseil a ordonné an employeurs de réengager les employés et de les indemniss Treize de ces affaires ont donné lieu à des procédur judiciaires.

Dans douze des affaires réglées par les agents du Conseil il a eu réintégration des employés dans leurs fonctions ou ur indemnité.

Voici la ventilation globale des affaires et la façon dont ell se sont terminées:

109	TOTAL
77	Agréées
35	Rejetées
70	Retirées
32	Réglées

## Statistiques

Les statistiques sur les plaintes présentées ne reflètent pas le nombre de présumées violations au Code que renferment lesdites plaintes parce qu'une affaire peut en comporter plus d'une. L'année à l'étude en présente un exemple frappant: deux affaires ont comporté 94 allégations de congédiement. Ces plaintes sont considérées comme deux affaires et toutes deux furent retirées sans audition.

Par ailleurs, les chiffres n'indiquent pas non plus le nombre de violations réelles au Code, parce qu'aucune décision n'est rendue si les affaires sont réglées ou retirées.

## Plaintes présentées

Au cours de l'année, 109 plaintes de pratique déloyale de travail ont été présentées au Conseil, comparativement à 71 au cours de l'année précédente et à 74 en 1975-1976.

Cette augmentation est vraisemblablement attribuable à une activité accrue des syndicats dans le secteur des banques. Trente-deux affaires concernaient des banques comparativement à deux l'année précédente et une en 1975-1976.

Voici une ventilation des plaintes provenant des différents secteurs d'activités économiques;

٤	Divers
3	Industrie minière et prospection
<b>7</b>	Orain et aliments du bétail
9	Télécommunications
6	Transports aériens
81	Transports par navire (y compris le débardage)
13	Radiodiffusion
12	Transports par camion
32	Banques

Le nombre de plaintes alléguant une discrimination ou une ingérence de la part des employeurs, comprenant les plaintes de congédiement au cours de la période de syndicalisation qui a précédé la requête en accréditation, s'est élevé à 55, comparativement à 26 plaintes portant sur l'ingérence, les congédiements et le défaut de négocier de bonne foi, présentées après l'accréditation.

Le nombre total de plaintes alléguant un congédiement illégal d'une ou de plusieurs personnes s'est élevé à 54.

Outre les affaires présentées au cours de l'année, ily avait 43 plaintes en instance au début de l'année. Il s'agissait d'affaires à l'égard desquelles une enquête était en cours, une audition était prévue, des procédures judiciaires étaient engagées et d'affaires à l'étude.

601

Le Conseil présume qu'il aura plusieurs occasions d'étudier la signification, l'application et l'importance de ces modifications et que les interprétations et explications de leur but et de leur incidence sur les politiques et pratiques du Conseil feront l'objet de futurs motifs de décision.

## TRAVAIL PLAINTES DE PRATIQUES DÉLOYALES DE

Dans les affaires de pratiques déloyales de travail, le Conseil nomme un agent pour faire enquête quand le besoin s'impose. Lorsque les parties sont d'accord quant aux faits, mais ne s'entendent pas sur l'interprétation du Code, une enquête ne s'avère pas utile.

Conformément aux dispositions de l'alinéa 188(1)a), le Conseil nomme également un agent pour aider les parties à régler la plainte s'il y a possibilité de règlement.

Si une plainte n'est pas réglée avec l'aide d'un agent ou qu'elle n'est pas retirée au cours de l'enquête, le Conseil tiendra une audition, à moins que les faits ne soient pas contestés et qu'il puisse rendre un jugement en se fondant sur les arguments écrits.

Toutefois, le Conseil peut s'écarter de cette procédure s'il juge que les faits allégués dans la plainte, même s'ils sont établis ou admis, ne constituent pas une contravention au Code. Ces plaintes, de même que celles qui sont présentées après les délais impartis, sont rejetées sans audition.

plus des décisions portant sur des unités habiles à jet collectivement dans le secteur bancaire, le Conseil a plusieurs décisions relatives à des unités de négociation d'autres circonstances. Certaines concernaient le secteur manutention des grains au port de Vancouver<sup>2</sup>, l'induse la construction dans les Territoires du Nord-Ouest<sup>3</sup>, l'es construction dans les pritanniques.

Consoil a publié des motifs de décision dans deux es portant sur le caractère constitutionnel de la Partie Code canadien du travaile et, dans une autre affaire, rnant l'interprétation statutaire de l'application du à l'égard d'employés de Sa Majesté la Reine dont il t pas possible de dire clairement s'ils étaient assujettis à i sur les relations de travail dans la Fonction publique?.

Conseil a publié plusieurs motifs de décision portant sur uestions qu'il n'avait jamais abordées. Dans une de ces ions, il interprétait la disposition portant sur les droits du seeur qui figure à l'article 144 du Code<sup>8</sup> et dans une autre, rtée de l'obligation de négocier de bonne foi aux termes rricle 148 du Code<sup>9</sup>. Dans d'autres motifs encore, il a pricle 148 du Code<sup>9</sup>. Dans d'autres motifs encore, il a cet l'employeur aux termes de l'article 199 du Code<sup>10</sup>. In 1977-1978, le Conseil a publié les premiers motifs de non relatifs à sa compétence en matière de supervision ard des mesures disciplinaires imposées par des syndicats re membres<sup>11</sup>.

Conseil a aussi publié, pour la première fois, des motifs écision dans lesquels il expliquait la pratique qu'il entensuivre à l'égard des renvois à l'arbitrage aux termes du graphe 188(2) du Code<sup>12</sup>.

s motifs de décision ont été abondamment cités dans les cations susmentionnées et ont été perçus par la collectedesservie par le Conseil comme des paramètres connt l'interprétation et l'application de la loi et comme des ations de la manière dont le Conseil aborde ces proces

ntion sur papport annuel de 1976-1977, le Conseil attirait ntion sur plusieurs jugements qui avaient des conséces sur l'application et l'interprétation du Code et il était; que «le Parlement devrait étudier sérieusement répercussions au niveau de l'administration et des cipes directeurs et décider s'il y avait lieu de modifier le cope directeurs et décider s'il y avait lieu de modifier le ». L'année dernière, le Parlement a adopté le Bill C-8, loi liffant le Code canadien du travail, qui a reçu la sanction le Code canadien du travail, qui a reçu la sanction le 20 avril 1978. Plusieurs des questions soulevées par le le 20 avril 1978. Plusieurs des questions soulevées par le Conseil ont été étudiées attentivement par le cue par le Conseil ont été étudiées attentivement par le cement et ont fait l'objet de modifications de la loi.

du Conseil nº 117, le 8 décembre 1977.

<sup>2.</sup> Saskatchewan Wheat Pool, 21 di 388; 77 CLLC 16 104; [1977] 1
Canadian LRBR 510.
S. Kevion Holdings Ltd. 77 CLLC 16 105; [1977] 2 Canadian LRBR 462.
A Societe Radio-Canada 19 di 166; 77 CLLC 16 102; [1977] 2 Canadian.

LRBR 481. Socièté Radio-Canada 19 di 162; [1977] 2 Canadian LRBR 515. L'Énergie atomique du Canada Liée. 78 CLLC 16 128; [1978] Canadian LRBR 92.

S. British Columbia Telephone Company 22 di 507; 77 CLLC 16 108; [1977]

<sup>2</sup> Canadian LRBR 404; et [1977] 2 Canadian LRBR 385; 77 CLLC 16 143
16 107;
6 Filloy Wavigation Ltd. [1978] 1 Canadian LRBR 516; 78 CLLC 16 143
17 Finited decision non encore publice

<sup>7.</sup> Les économais des Forces canadiennes (CANEX), [1978] 1 Canadian LRBR 219.

<sup>8.</sup> Eastern Canada Towing Ltd. décision non encore publiée du Conseil no 102, 18 août 1977.

<sup>9.</sup> CKLW Radio Broadcasting Limited, 77 CLLC 16 110. 10. Donner Petroleum Limited [1978] I Canadian LRBR 393; 78 CLLC 16

<sup>11.</sup> Gerald Abbott and International Longshoremen's Association 78 CLLC 16 127; [1978] I Canadian LRBR 305.

Bell Canadar, 20 di 312 et 20 di 356; [1978] I Canadian LRBR 1; 78 CLLC

ΙĮ

## PERSONNEL ET ORGANISATION

## SECRETARIAT

bibliothéconomie, de publication et d'information. du Conseil, délivre les assignations et fournit des services de publique, dresse les procès-verbaux de toutes les délibérations présentées au Conseil, rédige et publie les avis d'audition Le Secrétariat reçoit et examine les requêtes et plaintes

## **OPERATIONS**

Toronto, Winnipeg et Vancouver. besoin. Les agents régionaux travaillent à Halifax, Montréal, sont aussi chargés de tenir les serutins de représentation, au des parties qui présentent leurs observations au Conseil. Ils syndicats et les employeurs et essaient de clarifier la position agents enquêtent sur les renseignements fournis par les poste à Ottawa ou dans les cinq bureaux régionaux. Ces plaintes par l'entremise des agents des relations du travail en La Direction des opérations enquête sur les requêtes et

#### **NOITA ATSINIM DA**

matériel de bureau et de la distribution. ments, du personnel, du traitement des mots, de la gestion du des sections chargées de la comptabilité, des approvisionnetions de salles d'audience au Canada. La Direction comprend ressources et des dépenses, des déplacements et des réservatration générale du Conseil, ainsi que de la coordination des La Direction de l'administration s'occupe de l'adminis-

## SERVICES JURIDIQUES

la Cour suprême du Canada. bauché pour représenter le Conseil devant la Cour fédérale et la recherche. Un conseiller juridique de l'extérieur est eml'êté des étudiants en droit chargés d'aider dans le domaine de dique et du personnel de soutien. Le Conseil embauche pour Les Services juridiques comprennent un conseiller juri-

## DECISIONS DA CONSEIL

à cause d'un certain nombre d'événements juridiques. Le Conseil a connu, en 1977-1978, une année importante

cette année, 49. décision. Entre 1973 et la fin de 1976-1977, il en a publié 82 et turation en 1973, le Conseil avait publié 128 motifs de précédentes. Depuis sa création, en 1948, jusqu'à sa restrucde motifs de décision publiés cette année avec ceux des années tations juridiques du Conseil, il suffit de comparer le nombre officielles concernant les politiques, pratiques et interpréconsidérable. Pour se rendre compte du volume de décisions davantage et l'interprétation de la loi a été beaucoup plus été publiés, les politiques du Conseil ont été articulées En outre, un plus grand nombre de motifs de décision ont

publice du Conseil nº 127; 14 mars 1978.

encore publice du Conseil nº 124, let mars 1978,

publiée du Conseil no 121, let Janvier 1978.

Banque Canadienne Nationale (Rouyn, Quebec) décision non enc encore publiée du Conseil nº 126, 10 mars 1978. Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Burnaby, (C.-B.) décision

Banque Royale du Canada (succursale de Kamloops & Gibsons,

Banque de Montréal(succursalede Tweed et Northbrook) Décision

Banque de Nouvelle-Écosse (Selkirk, Man.) [1978] 1 Canadian Lk

Banque de Nouvelle-Écosse (succursale principale), décision non en

Banque Royale du Canada (succursale de Gibsons) [1978] I Cana

Banque de Montréal (succursale de Clinton) [1978] I Canadian LI Banque Toronto-Dominion (succursale de Maple Ridge) 22 di 530

Banque de Montréal (succursale de Cloverdale) [1978] I Cana Square) 78 CLLC 16 120; [1978] 1 Canadian LRBR 132. Banque canadienne impériale de commerce (succursale de Vi

21 di 462; 77 CLLC 16 091; [1977] 2 Canadian LRBR 137. Banque canadienne impériale de commerce (succursale de Simcoe, o

L. Banque canadienne impériale de commerce (succursale de Vil Square) 20 di 319; 77 CLLC 16 089; [1977] 2 Canadian LRBR 99 Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Port Dover) 21 di 439

alléguant des pratiques déloyales de travail par les

concept d'«employé» en vertu du Code et plusieurs aff.

d'unités habiles à négocier collectivement, l'applicatior

grand nombre de questions, y compris la détermina

il a été saisi en vertu du Code. Ces affaires comportaien

ont porté sur des affaires concernant le secteur bancaire o

dont l'importance ne justifie pas la publication de motifs

tion d'une politique articulée auparavant ou encore d'affa

de politiques importantes, de décisions portant sur l'app

sil s'agit d'affaires ne portant pas sur des questions de dro

lettre dans laquelle il fait état des grandes lignes de sa déci

importante. Habituellement, le Conseil envoie aux parties

purement administrative qui ne soulèvent aucune ques

Cette dernière saçon est réservée aux affaires de na communiqué avec les parties, par lettre ou par ordonna

d'explication publique détaillée de ses décisions, le Cons

demandes et en a réglé 328. Dans les cas où il n'a pas de

Labour Relations Boards Reports et Canada Labour Ser

anglais dans Canadian Labour Law Reporter, Cana (d1). En outre, un certain nombre de décisions sont citée

deux langues officielles dans la revue Décisions/Informe Le Conseil publie tous les motifs de ses décisions dat

Au cours de l'année 1977-1978, le Conseil a reçu

Quinze des 49 motifs de décision que le Conseil a pu

CLLC 16 090; [1977] 2 Canadian LRBR 126.

10

CFFC 16 132

LRBR 148.

ployeurs1.

détaillés.

## RENSEIGNEMENTS GENERAUX

- (aéroport, aérones ou ligne de transport aérien;
- inoisulliboibar ob noisals osuos (t
- :ənbuvq ə1no1 (8
- h) tout ouvrage ou entreprise que le Parlement du étre à l'avantage du Canada en général, ou de plus d'une province, d'en que situé entièrement dans les limites d'une province; et
- i) 1001 ouvrage, entreprise ou affaire ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales;

La compétence du Conseil s'étend à toutes les provinces ainsi qu'aux Territoires du Yukon et du Nord-Ouest. Étant autonome, il relève du Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail.

Le conseil instruit des requêtes concernant l'accréditation et la révocation des accréditations, les droits et obligations du successeur, les changements technologiques, les grèves et lock-out illégaux, les plaintes de pratiques déloyales de travail, l'accès aux locaux des employeurs et les autres questions visées par le Code.

e nouveau Conseil canadien des relations du travail a été par le Parlement en février 1973 aux termes du Code dien du travail (Partie V - Relations industrielles).

Conseil est un organisme quasi-judiciaire investi par la e pouvoirs réglementaires visant environ 600,000 travails au Canada.

a Partie V du Code vise toute entreprise, affaire ou age qui relève du Parlement du Canada, y compris celles ites par l'article 2:

a) tout ouvrage, entreprise ou affaire réalisé ou dirigé dans le cadre de la navigation (intérieure ou maritime), y compris la mise en service de navires et le transport par navire partout au Canada;

d'une province; ou s'étendant au-delà des limites d'une province; a une brovince à une d'une province à une d'une province;

une province à une ou plusieurs autres, ou s'ètendant au-delà des limites d'une provinces, ou b) tout service de transbordeurs entre provinces ou entre une province et un pays autre que le Canada;

c) toute ligne de navires à vapeur ou autres, reliant



#### RENSEIGNEMENTS GENERAUX

- e) tout aéroport, aéronef ou ligne de transport aérien;
- inoisulliboibar ob noitals otho! (t
- (8) sonte pandue:
- h) tout ouvrage ou entreprise que le Parlement du Étre à l'avantage du Canada en général, ou de plus d'une province, bien que situé entièrement dans les limites d'une province; et
- i) tout ouvrage, entreprise ou affaire ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales;

La compétence du Conseil s'étend à toutes les provinces ainsi qu'aux Territoires du Yukon et du Nord-Ouest. Étant autonome, il relève du Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail.

Le conseil instruit des requêtes concernant l'accréditation et la révocation des accréditations, les droits et obligations du successeur, les changements technologiques, les grèves et lock-out illégaux, les plaintes de pratiques déloyales de travail, l'accès aux locaux des employeurs et les autres questions visées par le Code.

nouveau Conseil canadien des relations du travail a été par le Parlement en février 1973 aux termes du Code dien du travail (Partie V - Relations industrielles).

Conseil est un organisme quasi-judiciaire investi par la puvoirs réglementaires visant environ 600,000 travail-au Canada.

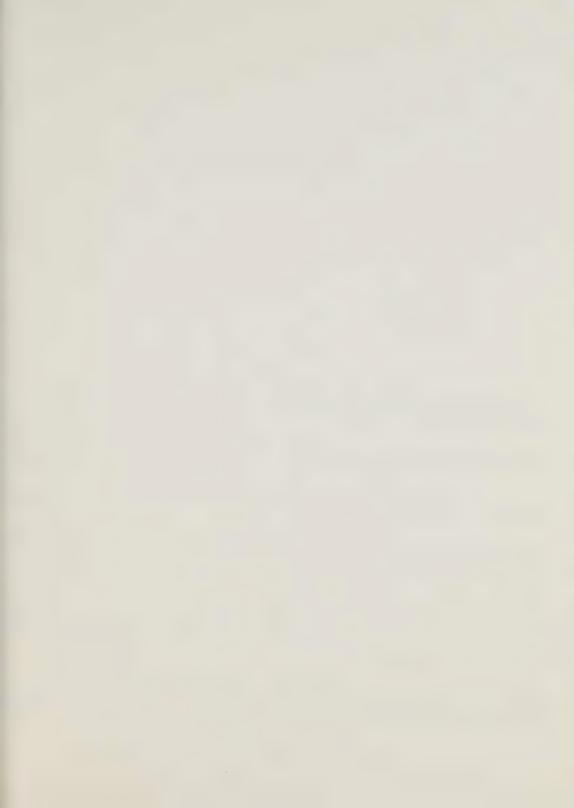
Partie V du Code vise toute entreprise, affaire ou sge qui relève du Parlement du Canada, y compris celles ies par l'article  $\Sigma$ :

a) tout ouvrage, entreprise ou affaire réalisé ou dirigé dans le cadre de la navigation (intérieure ou maritime), y compris la mise en service de navires et le transport par navire partout au Canada;

b) tout chemin de fer, canal, télégraphe ou autre ou plusieurs autres, ou s'étendant au-delà des limites d'une province à une d'une province à une province.

c) toute ligne de navires à vapeur ou autres, reliant dant au-delà des limites d'une province; au sétendant au-delà des limites d'une provinces, ou blootès d'une provinces ou d'antre provinces ou d'antre provinces ou d'antre provinces ou l'antre provinces ou d'antre provinces de l'antre provinces ou d'antre provinces de l'antre provinces de l'antre provinces d'antre provinces d'antre provinces d'antre provinces d'antre provinces d'antre provinces de l'antre provinces d'antre provin

entre une province et un pays autre que le Canada;



#### INTRODUCTION

décidées par des panels ou quorum composés d'au moins trois membres, dont le président ou l'un des deux vice-présidents. Cette disposition permet de tenir simultanément trois auditions ou réunions.

Durant cette année financière de 1977-78, le Conseil a tenu 369 réunions et a consacré 142 jours aux auditions publiques. Afin de faciliter aux parties l'accès à ses services, le Conseil a tenu ses auditions dans les provinces et les territoires du Canada. Cette façon de procéder a occasionné beaucoup de déplacements aux membres et au personnel du Conseil.

Aux auditions publiques, les délibérations sont enregistrées électroniquement, et les services d'interprétes sont retenus lorsqu'au moins une des parties veut présenter des exposés ou des témoignages dans les deux langues officielles,

A la fin de l'année, le Conseil comptait en tout 94 employés, les membres dudit Conseil inclus, comparativement à 92 au début de l'année financière écoulée.

Le Conseil compte cinq bureaux régionaux situés dans les villes suivantes: Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver.

été de \$3,239,894, soit une hausse par rapport aux \$2,886,751

Les dépenses totales du Conseil pour l'année financière ont

de l'année financière précédente.

e présent rapport est le quatrième que le Conseil canadien elations du travail présente au parlement du Canada par remise du ministre du Travail aux termes de l'article 210 code canadien du travail (Partie V - Relations indus-

tapport relève les points saillants de l'activité du Conseil l'année financière 1977-78, soit à partir du let avril 1977 Il mars 1978. Ils sont énumérés dans les chapitres

article 111(2) du Code stipule que le Conseil canadien des ions du travail se compose d'un président, d'un vicedent ou, lorsque le gouverneur en conseil le juge à os, d'au plus quatre autres vice-présidents, et de quatre à autres membres.

u début de l'année financière qui fait l'objet de ce rapport, paseil se composait du président, de deux vice-présidents e sept membres. Me LeBel qui avait été nommée présidente du conseil le 9 septembre 1974 quitta ce poste septembre 1977 pour retourner à la pratique privée du septembre 1978 pour retourner à la pratique privée du septembre 1978. Au cours de cette même année financière, privier 1978. Au cours de cette même année financière, privier 1978. Au cours de cette même année financière, prembre, M. Gérard Picard, à atteint l'âge de la retraite et utre membre, M. Gerald W. Brown, a décidé de se retirer. Octe stipule que les affaires du Conseil doivent être.



### TABLE DES MATIÈRES

52	sak des dépenses
16-54	ableaux statistiquesableaux statistiques
91	apport d'activités
13	Modifications Code canadien du travail
H	'laintes de pratiques déloyales de travail
01	liseno du Conseil
01	ersonnel et organisation
6	généralts générauxxus généralts généralts
L	noisouborth



Édifice L.B. Pearson Tour D, 4º étage Ottawa, Ontario KIA OX8

1e 31 mars 1978

L'Honorable John Munro Ministre du Travail Chambre des communes Ottawa, Ontario KlA OA6

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter un rapport sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période 1977-78 conformément au Code canadien du travail, Partie V, S.R., L-l modifié en 1972, c. 18 (section 210).

Au nom du Consell,

Marc Lapointe, c.r.

e of the Chairman net du Président

1911

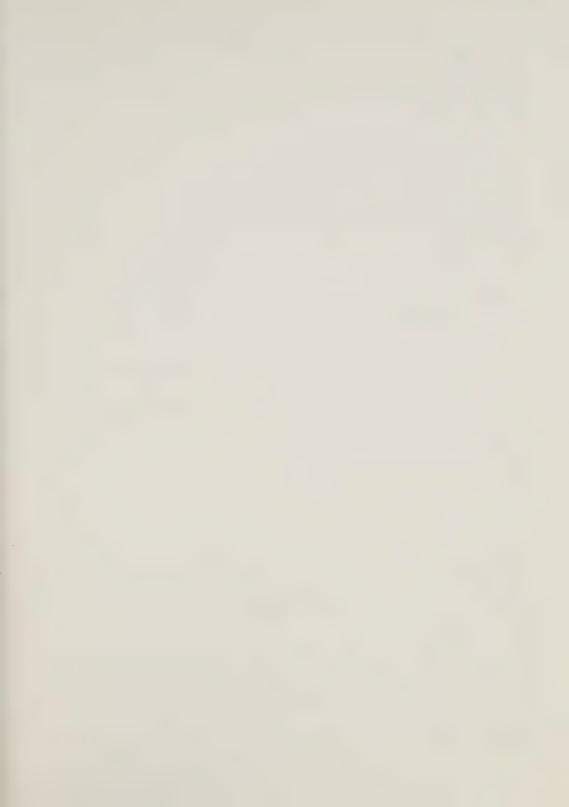
lies

pJ

Snoit

ada

adien des ub enoiti



### relations du travail Conseil canadien des

# Rapport annuel

Marc Lapointe, c.r. Président

Claude H. Foisy James E. Dorsey Vice-présidents

Jacques Archambault Robert John Arseneau Norman Bernstein Lorne E. Shaffer W.F. Cleve Kidd Membres

KIY 0X8 Ottawa, Ontario 125, promenade Sussex Édifice Lester B. Pearson

BUREAUX RÉGIONAUX

Télex: 053-4426 2456-29942

Pièce 918 RECION DE L'ATLANTIQUE

B31 2A8 Halifax, Nouvelle-Écosse Scotia Square Tour Barrington

(tél.: 902/426-7068)

(télex: 019-21588)

KĘCION DO ÕNĘBEC

1000 onest, rue Sherbrooke Place de l'Aviation internationale C.P. 548 Suite 1912

Montréal, Qué.

(161.: 514/283-3258) H3A 2P2

RECION DE L'ONTARIO (télex: 05-25706)

Centre Toronto Dominion C.P. 190 Suite 1905

19e étage, Tour Banque T.D.

Toronto, Ontario

(161.: 416/369-3782) WSK 1He

**KECION CENTRALE** 

155, rue Carlton Suite 1040

Winnipeg, Man. One Lakeview Square

R3C 3H8

(161.: 204/949-3145)

RECION DE L'OUEST

12e étage

APE 5NJ

1090 ouest, rue Pender

(telex: 04-51423) (tèl.: 604/666-6001)

Vancouver, Colombie-Britannique

9-68105-299-0 :NBSI No de cat: LR1-1978 G Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1978



lis

ub snoit

sab naibs

[[9]



Lester B. Pearson Bldg. 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0X8

613/992-9342 Telex: 053-4426

#### REGIONAL OFFICES

#### ATLANTIC REGION

Suite 918 Barrington Towers Scotia Square Halifax, Nova Scotia B3J 2A8

(tel.: 902/426-7068) (telex: 019-21588)

#### **OUEBEC REGION**

Suite 1912 P.O. Box 548 International Aviation Plaza 1000 Sherbrooke Street West Montreal, Que. H3A 2P2

(tel.: 514/283-3258) (telex: 05-25706)

#### ONTARIO REGION

Suite 1905 P.O. Box 190 Toronto Dominion Center 19th Floor, T.D. Bank Tower Toronto, Ontario M5K 1H6

(tel.: 416/369-3782)

#### CENTRAL REGION

Suite 1040 One Lakeview Square 155 Carlton Street Winnipeg, Man. R3C 3H8

(tel.: 204/949-3145)

#### WESTERN REGION

12th Floor 1090 West Pender Street Vancouver, B.C. V6E 2N7

(tel.: 604/666-6001) (telex: 04-51423)



© Minister of Supply and Services Canada 1980

Cat. No. LR 1-1979

ISBN 0-662-50603-0

### Canada Labour Relations Board

### Annual Report 1978–79

Chairman Marc Lapointe, Q.C.

Vice-Chairmen James E. Dorsey Claude H. Foisy

Members
W. F. Cleve Kidd
Lorne E. Shaffer
Norman Bernstein
Robert John Arseneau
Jacques Archambault
Hugh R. Jamieson
James D. Abson
Nicole Kean

Registrar, John D. Drew

#### Head Office

Lester B. Pearson Building 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0X8

613/992-7428 Telex: 053-4426



abour Relations Board

Canada

Conseil
Canadien des
Relations du

ravail

Lester B. Pearson Building 125 Sussex Drive Tower D, 4th Floor Ottawa, Ontario KlA 0X8

January 28, 1980

The Honourable Lincoln Alexander Minister of Labour House of Commons Ottawa, Ontario KlA 0A6

Dear Mr. Minister:

I have the honour to submit the annual report of the Canada Labour Relations Board for the period 1978-79, as required by the Canada Labour Code (Part V), Section 210.

On behalf of the Board,

Canddinosa asist

Marc Lapointe, Q.C. Chairman

ffice of the Chairman abinet du Président



#### TABLE OF CONTENTS

Introduction	7
General	9
Report on Activities	11
Board Decisions	
Judicial Review and Related Proceedings	
Statistical Tables	
Statement of Expenditures	



#### INTRODUCTION

This report of the Canada Labour Relations Board substed to the Minister of Labour for tabling before Parliaent in accordance with Section 210 of the Canada Labour de (Part V—Industrial Relations) covers the sixth year of a Board's operation. The activities of the Board during the riod from April 1, 1978 to March 31, 1979 are described subsequent sections of the report.

Section 111(2) of the Code provides for the Canada bour Relations Board to consist of a Chairman, a Vice-lairman, such additional number of Vice-Chairmen, not ceeding four, as the Governor in Council considers advise and not less than four or more than eight other mems. As stipulated in the legislation, the business of the ard may be transacted by not less than three members, e of whom must be either the Chairman or a Vice-Chairman, except for a reference or complaint made to the Board resuant to Part IV of the Canada Labour Code (Safety). In s regard, section 106.1 of the Code (Part IV-Safety) wides that such cases may be disposed of by any member the Board.

At the beginning of the year under review the Board sisted of the Chairman, two Vice-Chairmen and five

Board Members. During the year three new members were appointed to the Board: Mr. Hugh R. Jamieson on August 1, 1978, and Mr. James D. Abson and Ms. Nicole Kean on February 1, 1979.

During the year 1978-1979 there were 274 meetings of the Board including 126 days devoted to public hearings. To facilitate access to the Board these hearings were held throughout Canada. This involved considerable travelling by Board members and staff.

The proceedings at public hearings were recorded on tape. Simultaneous interpretation is provided in cases where representations are made in both official languages.

In addition to the head office in Ottawa, the Board maintains five regional offices located in Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver.

The total expenditures for the fiscal year were \$3,622,371, an increase of \$382,477 over the previous fiscal year.



#### GENERAL

The Canada Labour Relations Board, as re-constituted, as created by Parliament in February 1973 under the rovisions of the Canada Labour Code (Part V—Industrial telations). The Board reports to Parliament through the finister of Labour.

The Board is a quasi-judicial body with statutory and egulatory powers concerning the acquisition and termination of bargaining rights, successor rights and obligations, echnological change, illegal strikes and lockouts, complaints f unfair labour practice, access to employers' premises, and ther matters covered by the Code.

Section 2 of the Canada Labour Code states that the Act wers any federal work, undertaking or business that is ithin the legislative authority of the Parliament of Canada cluding:

- a work, undertaking or business operated or carried on for or in connection with navigation and shipping, whether inland or maritime, including the operation of ships and transportation by ship anywhere in Canada;
- a railway, canal, telegraph or other work or undertaking connecting any province with any other or others of

- the provinces, or extending beyond the limits of a province;
- (c) a line of steam or other ships connecting a province with any other or others of the provinces, or extending beyond the limits of a province;
- (d) a ferry between any province and any other province or between any province and any other country other than Canada:
- (e) aerodromes, aircraft or a line of air transportation;
- (f) a radio broadcasting station;
- (g) a bank;
- (h) a work or undertaking that, although wholly situated within a province, is before or after its execution declared by the Parliament of Canada to be for the general advantage of Canada or for the advantage of two or more of the provinces; and
- (i) a work, undertaking or business outside the exclusive legislative authority of provincial legislatures;

This jurisdiction extends to all provinces and the Yukon and Northwest Territories. Approximately 600,000 workers in Canada are employed in the Board's jurisdiction.



#### REPORT ON ACTIVITIES

The fiscal year 1978-1979 was one which saw an increase both the volume and the diversity of cases considered by the Board. The number of cases which were concluded creased by 13% over the previous fiscal year, and the tember of applications and complaints filed with the Board creased by 21%.

At the beginning of the fiscal year under review the Board at 147 cases in progress, a reduction of 43 from the revious year. Cases in progress include those under investition, in deliberation, scheduled for hearing, awaiting subsissions from the parties, awaiting the outcome of represention votes, and those held in abeyance for reasons such as a ending jurisdictional decision from the courts.

During the year, 573 applications and complaints were ed with the Board, an increase of 99 cases (21%) over the 44 cases received during the previous fiscal year.

The number of cases concluded during the year stood at 55, an increase of 13% over the previous year when the pard rendered a record 497 decisions.

During the first three years of its operation the number of polications and complaints received annually was fairly eady, ranging from 308 to 317, although the distribution of tween the various types of applications was not constant. For example, the Board received 24 complaints of unfair bour practice in its first year and 74 in its third year of the property of

There has, however, been a steady increase in the number applications filed with the Board in the last three years, as e following table shows:

The increased case load of the Board is largely attribute to two factors: the first of these was the Board decision at a single bank branch is an appropriate bargaining unit; esecond factor was the amendment of the Code effective ne 1, 1978, broadening the scope for complaints and ing the Board jurisdiction to issue orders in relation to the could or anticipated unlawful strikes or lock-outs.

The introduction of these amendments during the year der review made it necessary for the Board to establish policies and procedures to cope with its expanded area responsibility.

In spite of this growth in volume and complexity the number of person/years utilized in the whole operation increased only 3.7% from 91.5 to 94.9 person/years. As may be seen from the statement of expenditures shown in Table 6, the increase in total costs was held below 12%.

#### CERTIFICATION OF BARGAINING AGENTS

At the beginning of the year the Board had 68 applications for certification in progress as compared to 104 at the beginning of the previous year. Applications filed during the year numbered 230, an increase of 10 over the previous year.

The Board rendered 244 decisions on certification applications, as compared to 256 in the previous year, leaving 54 applications in process at the end of the fiscal year. The actual disposition of these cases may be found in Table 1. The size of the various bargaining units for which unions were certified as bargaining agents may be found in Table 2.

Of the 22 representation votes which the Board conducted during the year, 17 were in connection with certification applications. Of the remaining five, four were related to revocation applications and one to a review application.

#### APPLICATION FOR REVIEW

The number of applications for review received during the year increased to 138 from 79 in the previous year. One factor contributing to this increase was the submission of 26 applications for review by the Service Office and Retail Workers Union of Canada in respect of the certifications it held in the banking industry. The union no longer desired to retain the bargaining rights it had acquired and requested that the Board rescind the certifications granted it for 26 bank branches.

The Board rendered decisions in 128 applications for review, a substantial increase over the 86 in the preceeding year, leaving 33 in process at year-end.

#### COMPLAINTS OF UNFAIR LABOUR PRACTICE

The Board received a record 126 complaints of unfair labour practice in 1978-1979. The comparison with previous years is shown in the following table:

Year ending March	No. of complaints
31st	filed
1974	25
1975	49
1976	74
1977	71
1978	109
1979	126

During the year the Board closed files on 124 complaints and 43 cases in process were carried over to the following fiscal year. The disposition of these complaints may be found in Table 1.

The amendment to the Code prohibiting employers from changing rates of pay or conditions of employment after an application for certification has been filed (section 124(4)) does not appear to have increased the number of complaints against employers, possibly because such actions previously resulted in complaints alleging violation of another provision of the Code.

The number of complaints filed against unions increased to 27 from 11 filed in the previous year. This increase is attributable to some of the amendments to the Code which came into effect June 1, 1978 providing specifically for complaints against unions for failure to represent employees (section 136.1 of the Code) and to operate hiring halls and referral activities (section 161.1) fairly and without discrimination.

The Board has been actively pursuing a policy of mediation of unfair labour practice complaints, pursuant to its powers under section 188(1)(a) of the Code, which provides that the Board "may assist the parties to the complaint to settle the complaint". A settlement between the parties is more likely to aid industrial relations than is a determination by the Board following an adversarial hearing. It is worth noting that such settlements also save the taxpayer the expense which would be incurred by the holding of public hearings. The effectiveness of the Board's mediation program is clearly shown in Table 1: of 124 cases concluded, 54 were settled by the Board's officers.

#### REVOCATION OF BARGAINING RIGHTS

During the year under review the Board received 24 applications from employees requesting revocation of the bargaining rights of their bargaining agents. This represented a significant increase over the 9 applications filed in 1977-1978. In the fiscal year under review, 9 such applications respecting bank units alone were received.

The disposition of these applications for revocation may be found in Table 1, and those particular to the banks in Table 4.

#### UNLAWFUL STRIKES AND LOCK-OUTS

As of June 1, 1978, the Canada Labour Code was amended to give the Board the authority to issue "cease and desist" orders, if it found that an alleged strike or lock-out "was, is or would be, unlawful". Prior to June 1, 1978, the Code limited the Board to issuing declarations that an alleged strike or lock-out was unlawful.

Applications alleging an illegal strike or lock-out at considered top priority by the Board. In all cases, the Boar appoints one of its Labour Relations Officers to assist the parties towards a settlement of the situation giving rise the alleged illegal strike or lock-out. Rather than limiting itself to making a finding of legality or illegality and issuing an order requiring the resumption of normal operations, the Board tries, through its Officers, to resolve the problem causing the illegal activity. This practice was initiated on a experimental basis during the period under review, and have the with a great deal of success. Of the fourteen applications filed, 13 were settled, of which 11 were with the assistance of an officer of the Board. Only in situation where the settlement attempt fails does the Board hold public hearing.

#### Strikes

There were twelve alleged illegal strike applications during the year, all of which were settled either with the assistant of Board officers, or by the parties themselves. In ten of the twelve cases the Board had fixed hearing dates immediate upon receipt of the applications, with the hearings set begin 2-3 days from the date of filing of the application. The two remaining cases were settled before the Board set hea ings. The average time lapse between the date of filing of a application and the date on which it was settled was 4 days. This "settlement period" does not reflect the average number of days which the work stoppages lasted as some the applications were settled before the work stoppag occurred (i.e. preventative applications filed in anticipation of a work stoppage) and others weren't formally settled uni after the employees had returned to work. A more realist figure for the duration of an illegal strike for which a employer seeks respite from the Board would be one or tw days.

#### Lock-outs

Of the two alleged lock-out applications, one was settled the parties themselves without the assistance of an Officer the Board (at the request of the parties).

The other alleged illegal lock-out application was filed by trade union which already had an application for certification before the Board. The employer, faced with the application for certification, had decided to contract out certa services and had therefore put many of his employees of lay-off, and in fact was planning to lay-off the rest of the employees the following month. The trade union alleged the the lay-offs (actual and proposed) constituted an illeg lock-out by the employer. The Board held a public hearing one week after the filing of the application, and issued in decision the following day. The Board found that the actual proposed lay-offs did constitute unlawful lock-out and proposed lay-offs did constitute unlawful lock-out the services and proposed lay-offs did constitute unlawful lock-out the services are services and proposed lay-offs did constitute unlawful lock-out the services are services and proposed lay-offs did constitute unlawful lock-out the services are services and proposed lay-offs did constitute unlawful lock-out the services are services and proposed lay-offs did constitute unlawful lock-out the services are services and proposed lay-offs did constitute unlawful lock-out the services are services and proposed lay-offs did constitute unlawful lock-out the services are services and proposed lay-offs did constitute unlawful lock-out the services are services and proposed lay-offs did constitute unlawful lock-out the services are services and proposed lay-offs did constitute unlawful lock-out the services are services and proposed lay-offs did constitute unlawful lock-out the services are services and lay-off the services are services are services and lay-off the services are services are services and lay-off the services are services and lay-off the services are services are services and lay-off the services are services are services are services are services and lay-o

thin the meaning of the Code. It ordered the employer to instate the laid-off employees, with compensation for time it. It also ordered the employer not to proceed with the oposed lay-offs. The Board reserved its decision as to the lount of compensation to be paid to the employees for time it, and appointed one of its officers to assist the parties in aching a settlement on these amounts. This matter was occessfully resolved and the parties then concluded a collecter agreement.

#### **ISCELLANEOUS**

The remaining 41 miscellaneous applications are identid in Table 1. Although each category involved only a all number of cases some comments are necessary.

There were 11 applications for determination of the existce of a collective agreement. This is unusual. Most of use were filed in respect of the broadcasting industry. As many were filed at the end of the year, nine were still in usess on March 31st, 1979.

Five cases were referred to the Board by the Minister of bour to determine whether or not to impose a first collecte agreement, in accordance with the new provisions of the de. The five were treated as a single case since the dispute is between a broadcasting network and a union representative of its stations. In these cases, the Board, after asideration of all the facts, exercised its jurisdiction and posed collective agreements on the parties. It is not incicipated that there will be many cases of this nature in years ahead, as these provisions are used by the Minister by in exceptional circumstances and are then applied only the discretion of the Board.

Another category of application appearing for the first the concerns safety of employees, the newly acquired juristion of the Board in relation to disputes regarding the refusal of employees to work because of perceived imminent danger. It is not expected that there will be many such referrals to the Board as there are preliminary steps provided for the resolution of these matters through officials of Labour Canada.

Only one application regarding technological change was received during the past year. The Board has not yet granted an application in this category. Experience suggests that unions and employers are dealing with this topic in collective bargaining. This was in fact the intent of the legislation.

For the last time, the Board is reporting on applications to have provisions for final settlement inserted in collective agreements. The amendments to the Code, effective June 1, 1978, eliminated this type of application to the Board. Differences between the parties are now referred directly to arbitration upon application to the Minister of Labour.

## APPLICATIONS IN THE BANKING INDUSTRY RECEIVED AND PROCESSED BY THE BOARD DURING THE FISCAL YEAR 1978-1979

Table 4 provides statistical information on applications received and processed during the fiscal year concerning the banking industry. It will be noted that the Board received 135 applications of which 49 were for certification as bargaining agent. Of this number, 41 were granted and 8 remained in process. There were 49 applications for review of which 35 were granted, 13 were rejected and 1 remained in process. There were also 9 applications for revocation of which 1 was granted following a representation vote (Bank of Montreal), 6 were rejected and 2 remained in process. In addition, the Board received 28 complaints of unfair labour practice of which 2 were granted, 3 were dismissed, 2 were withdrawn, 4 were settled and 17 remained in process.



#### **BOARD DECISIONS**

During 1978-1979, the Board published reasons for decinin 155 cases. These reasons for decision are published by Board in both official languages in its publication discisions/information) and selected decisions are reported the Canadian Labour Law Reporter, the Canadian bour Relations Boards Reports and the Canada Labour revice.

When no detailed public explanation for its decisions is en, the Board communicates with the parties by letter or Board order. The latter form of communication is erved for cases of a purely administrative nature when no ious issue has been raised. It is the Board's practice to be a letter to the parties outlining its reasons for decision ere there is no significant issue of law or policy, where the cision involves the application of a previously articulated icy, or where issues are too minor to warrant the publicant of more lengthy reasons.

Many of the Board's published reasons for decision conn a discussion and interpretation of the amendments to Code proclaimed June 1, 1978.

On the subject of appropriate bargaining units, the Board, a quorum consisting of all of its members, reconsidered practice and policy with respect to the determination of propriate bargaining units in the construction industry adopted the practice of issuing certification orders for industry ded other reasons for decision in cases in which it determed appropriate bargaining units in the airline, adcasting, agrain, and banking industries.

When making determinations on applications for certificathe Board is frequently required to make determinations the employee status of certain individuals under the slation. Some of the issues that arose in the past year olved questions of the employee status of part time ployees, laid-off employees, freelancers, employees on ternity leave, on and individuals alleged to be exercising magerial functions.

In the reporting year, in two decisions, the Board conord at length the operation and effect of the voluntary organition provisions of the Code. 12

is in past years, the Board was required to make determion with respect to the constitutional application of Part of the Canada Labour Code to employers and employees. Board published reasons for decision in cases in which it ressed this question in the television, 13 the trucking, 14 the ine, 15 and the longshoring 16 industries, and enterprises on ian reserves. 17 The Board also made a determination with respect to the application of Part V of the Canada Labour Code to employees of the Government of the Northwest Territories.<sup>18</sup>

For the first time since the revision of the Code in 1973, the Board issued reasons detailing its interpretation of section 138(2) in revocation of certification proceedings, <sup>19</sup> and of section 158 which involves reference of arbitral issues to the Board.<sup>20</sup>

The Board issued reasons for decision in one case in which it dealt with the declaration of a common employer<sup>21</sup> and one case in which it dealt with the sale of a business and successor rights under the Code.<sup>22</sup>

In several cases the Board was required to make determinations with respect to alleged employer unfair labour prac-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> S.C. 1977-78, c. 27.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Interior Contracting Company Limited (1978), 29 di 51; [1979] 1 Can LRBR 248.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> KLM Royal Dutch Airlines (1978), 25 di 484. Eastern Provincial Airways (1963) Ltd. (1978), 29 di 44; [1979] 1 Can LRBR 456. Québecair, as yet unreported Board decision no. 163.

<sup>4</sup> Cablevision Nationale Ltée (1978), 25 di 422; [1979] 3 Can LRBR 267.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Feed-Rite Ltd. (1978), 29 di 33; [1979] 1 Can LRBR 296.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Provincial Bank of Canada, as yet unreported Board decision no. 171. Bank Canadian National Chargex Centre, as yet unreported Board decision no. 185.

<sup>7</sup> Cablevision Nationale Ltée supra, fn. 4.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Robin Hood Multifoods Limited (1978), 25 di 499; [1978] 2 Can LRBR 369; 78 CLLC 16,165.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Canadian Broadcasting Corporation (1978), 27 di 765; [1979] 2 Can LRBR 41.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Canadian Imperial Bank of Commerce (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; 78 CLLC 16,145.

Aviation Services Limited [1979] 1 Can LRBR 252. General Aviation Services Limited [1979] 2 Can LRBR 98.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Verreault Navigation Inc. (1978), 24 di 227. Arctic Transportation Ltd. (1978), 30 di 94; [1978] 2 Can LRBR 561.

<sup>13</sup> Paul L'Anglais Inc. (1978), 28 di 934; [1979] 2 Can LRBR 332.

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Wholesale Delivery Service (1972) Ltd. [1979] 1 Can LRBR 90. MacCo-sham Van Lines Limited [1979] 1 Can LRBR 498.

<sup>15</sup> Wardair Canada (1975) Ltd. [1979] 1 Can LRBR 49.

<sup>16</sup> Agences Maritimes et Arrimages Madeleine Ltée [1979] 3 Can LRBR 322.

<sup>17</sup> Iroquois of St. Regis Indian Band, as yet unreported Board decision no. 162.

<sup>18</sup> Government of the Northwest Territories (1978), 31 di 165; [1979] 2 Can LRBR 521; 78 CLLC 16,171.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Association des employés de CJMS (1978), 28 di 946; [1979] 1 Can LRBR 426. J. Phillips et al [1979] 1 Can LRBR 180. Ralph Gordon Chatwin et al [1979] 1 Can LRBR 481; 79 CLLC 16,176. Arleen Allen [1979] 2 Can LRBR 72.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Eastern Provincial Airways (1963) Limited (1978), 30 di 82; [1978] 2 Can LRBR 572. Glenda Newhook and Radio CJYQ—930 Limited [1979] 1 Can LRBR 233. CJMS Radio Montréal (Québec) Ltée, as yet unreported Board decision no. 183.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> General Enterprises Ltd. (1978), 27 di 790.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> K. J. R. Associates Ltd. [1979] 2 Can LRBR 245.

tices contrary to the Code.<sup>23</sup> In two cases, the Board dealt with the question of employee allegations of discriminatory practices by a union.<sup>24</sup>

During 1978-1979, the Board received its first ministerial reference for consideration of whether a first collective agreement ought to be imposed under the newly enacted legislation.<sup>25</sup>

The Board issued its first decision on the duty of representation<sup>26</sup> and its first decision under the amen provision of the code dealing with union access to employ living in an isolated location.<sup>27</sup> The Board also issued decision with respect to the existence of a term in a collect agreement for final settlement of difference during the lift the collective agreement.<sup>28</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Société Radio-Canada (1978), 31 di 144. Verreault Navigation Inc. supra, fn. 12. McAllister Towing and Salvage Limited (1978), 27 di 784. ATV New Brunswick Limited (1978), 29 di 23; [1979] 3 Can LRBR 342. Canadian Imperial Bank of Commerce [1979] 1 Can LRBR 18. Brazeau Transport Inc. (1978) 31 di 208; and as yet unreported Board decisions nos. 164 and 166. General Aviation Services Ltd. [1979] 1 Can LRBR 285. Canadian Imperial Bank of Commerce [1979] 1 Can LRBR 266 and [1979] 1 Can LRBR 31. McLean Hunter Cable TV Limited [1979] 2 Can LRBR 1. Hart and Page Ltd. [1979] 2 Can LRBR 20.

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> Gérard Cassista (1978), 28 di 955; [1979] 2 Can LRBR 149. Mike Sheehan [1979] 1 Can LRBR 531.

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> CJMS Radio Montréal Ltée (1978), 27 di 796; [1979] 1 Can LBRR 332. CJMS Radio Montréal (Québec) Ltée supra, fn. 20.

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> Hasan Ergen [1979] 1 Can LRBR 571.

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Dome Petroleum Ltd. [1978] 2 Can LRBR 518; 78 CLLC 16,153.

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> CKLW Radio Broadcasting Limited (1978), 26 di 615; [1978] 2 Can LRBR 306; 78 CLLC 16,142.

#### IUDICIAL REVIEW AND RELATED PROCEEDINGS

#### eneral

During the report year 1978-1979, both the Federal and upreme Court of Canada reviewed Board decisions. During the year 43 applications for judicial review were brought effore the Federal Court of Appeal questioning the Board's existion in 50 cases, which represents 8.8% of the cases sposed of by the Board during the year. Although access to dicial review was limited on June 1, 1978, by narrowing the grounds for review, there were 45 Board cases that were the subject of applications for judicial review in the last fine tooths of the year.

There is a greater propensity to seek judicial review by the arties or the bar in Quebec than in other provinces and rritories in Canada. Of the 50 decisions appealed in the ear, 32 (or 64%) arose out of decisions affecting parties in uebec. During the year the Board disposed of 565 cases of hich 192 originated in Quebec. Quebec cases therefore expresent 34% of the Board's caseload and 64% of the oplications for judicial review. In effect, 17% of the Quebec exisions were taken to judicial review while only 5% of the exisions in the rest of Canada were taken to judicial review.

Although there were 43 applications for judicial review led, 16 were discontinued before any judicial decision was endered. Of the remaining 27 cases, the Court dismissed 6. In no case was the application granted. At the end of the lear 21 cases were pending before the Court. The Courts rote reasons for decision in 14 cases during the year, many which arose from proceedings commenced in earlier years.

During the first five years of the Board's operation, April 273 to March 1978, the average length of time to dispose of oplications for judicial review, from the date of filing to nal decision or discontinuance, was 7.8 months.

#### upreme Court of Canada

The Supreme Court of Canada reviewed 2 decisions uring the year. In Canadian National Railways, the Court fused leave to appeal from a decision of the Federal Court Appeal denying review of a Board decision. In Victoriallying Services Ltd., 1 the Court reversed a decision of the ederal Court of Appeal2 which had reversed decision of the poard3 and reinstated the Board3 decision. In Upper Lakes thipping Ltd., 4 the Court reversed a decision of the Federal ourt of Appeal5 and reinstated the decision of the Board. 6

#### ederal Court of Appeal

In three cases the Federal Court of Appeal was asked to view decisions of the Board on the constitutional application of Part V of the Canada Labour Code namely, the extent of federal government authority in labour relations in the aeronautics field, the scope of authority in the field of grain and related areas, and constitutional competence in labour relations in broadcasting. The Board's decision was upheld in each case. The Supreme Court of Canada has granted leave to appeal in one of these cases on the constitutional question raised.

In *Toronto-Dominion Bank*<sup>11</sup> the Federal Court of Appeal upheld a Board decision to certify a union whose governing structure may not have expressly stated that the employees were eligible for union membership. The Court held that the Board was under no duty to determine union membership eligibility, only the employees' wishes.

In *Verreault Navigation*<sup>12</sup> the Court reversed earlier decisions of the Trial Division<sup>13</sup> which required judicial proceedings prior to filing a decision of the Board in the Trial Division pursuant to section 123 of the Code. The Court held filing was merely an administrative process in the Court. Section 123 of the Code was amended in 1978 subsequent to this decision.

In CKCV (Québec) Limitée<sup>14</sup> the Court upheld a Board decision to expand a bargaining unit in proceedings under section 119 of the Code. Leave to appeal to the Supreme Court of Canada is being sought in this case.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers and Victoria Flying Services Ltd. [1979] 1 S.C.R. 95; (1979), 24 N.R. 537; 78 CLLC 14,182.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> (1978), 19 N.R. 171; 78 CLLC 14,118.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> (1977), 23 di 13; 77 CLLC 16,072.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Sheehan v. Upper Lakes Shipping Ltd. [1979] 1 S.C.R. 902; 95 D.L.R. (3d) 25; (1979), 25 N.R. 149; 79 CLLC 14,192.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> [1978] 1 F.C. 836; 81 D.L.R. (3d) 208; (1978), 19 N.R. 456; 77 CLLC

<sup>6 (1976), 17</sup> di 14; [1976] 2 Can LRBR 187; 76 CLLC 16,030.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Canadian Air Line Employees' Association v. Wardair Canada (1975) Ltd. [1979] 2 F.C. 91; 97 D.L.R. (3d) 38; (1979), 25 N.R. 613.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> C.S.P. Foods Ltd. v. Canada Labour Relations Board [1979] 2 F.C. 23; (1979), 25 N.R. 91.

Paul L'Anglais Inc. v. Canada Labour Relations Board [1979] 2 F.C. 444; 79 CLLC 14,217.
 C.S.P. Foods Ltd. Bulletin of Proceedings Taken in the Supreme Court of

Canada, May 25, 1979, p. 10. (Subsequently withdrawn)

11 Toronto-Dominion Bank v. Canada Labour Relations Board [1979] 1

F.C. 386; 88 D.L.R. (3d) 256; (1978), 22 N.R. 504; 78 CLLC 14,150.

12 Mario Paradis v. Verreault Navigation Inc. [1978] 2 F.C. 147; 87 D.L.R.

<sup>(3</sup>d) 547.

Régis Tardif v. Verreault Navigation Inc. [1978] 1 F.C. 815; 78 CLLC

<sup>14,144.
4</sup> CKCV (Québec) Limitée v. National Association of Broadcast Employees and Technicians [1979] 2 F.C. 107.

The Court of Appeal determined in *Royal Bank of Canada*<sup>15</sup> that the Board did not err in determining a single branch of the employer's operation to be an appropriate bargaining unit.

In Re Greyhound Lines of Canada, 16 the Court held that the Board did not err in failing to convene the parties to a hearing on an application for certification. This decision was confirmed and applied later in the year in C.S.P. Foods Ltd. 17

In Canadian Arsenals Limited<sup>18</sup> the Court upheld a Board decision stating that it was not necessary for the Board to hold a hearing on an application for certification. The Court also held that the Board is not required to furnish reasons for its decision.

The Court granted an extension of eight months to file application for judicial review in circumstances it characterized as exceptional in *Western Ontario Broadcasting*. <sup>19</sup> Tapplication was subsequently dismissed.

#### Federal Court of Canada—Trial Division

Contrary to earlier decisions and applying recent amer ments to the Code, the Trial Division held that it had jurisdiction to issue writs of prohibition against Board proceedings in C.J.M.S. Radio Montréal (Québec) Limitée. McKinlay Transport Ltd. 1 the Trial Division also held had no jurisdiction to enjoin illegal strikes. This jurisdiction rests with the Board

<sup>15</sup> Royal Bank of Canada v. Service, Office and Retail Workers Union of Canada, as yet unreported, file no. A-849-77, October 4, 1978.

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> Re Greyhound Lines of Canada Ltd. and Office and Professional Employees International Union, Local 458 (1979), 24 N.R. 382.

<sup>17</sup> Supra, fn. 8.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Canadian Arsenals Limited v. Canada Labour Relations Board [1979] 2 F.C. 393.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> National Association of Broadcast Employees and Technicians and Western Ontario Broadcasting Ltd. (1979), 25 N.R. 471.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> C.J.M.S. Radio Montréal (Québec) Limitée v. Canada Labour Relations Board [1979] 1 F.C. 501; 91 D.L.R. (3d) 388; 78 CLLC 14,163.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> McKinlay Transport Ltd. v. Goodman et al [1979] 1 F.C. 760; 90 D.L.R. (3d) 689; 78 CLLC 14,161.

NUMBER OF CASES RECEIVED AND NUMBER DISPOSED OF BY THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD DURING PERIOD APRIL 1, 1978 TO MARCH 31, 1979

'ype of application	Carried Over	Received	Granted	Rejected	With- drawn	Settled	Total Disposed of	In Process
eview (530)	23	138	69	49	10	_	128	33
ertification (555)	68	230	171	48	25		244	54
eclaration of a single employer (560)	6	3	2	2			4	5
evocation (565)	3	24	8	15	2		25	2
llegation of fraud (570)		1	_	1	_		1	_
accessor rights (580)	_	1	1			_	1	_
usiness sales (585)	1	8	3	2	1	_	6	3
etermination of existence of collective agreement (610)	1	11	2	1			3	9
evision of term of collective agreement (612)	-	1	1		_	_	1	_
echnological change (630)	_	1	_	_		_	_	1
eave to serve notice to bargain (640)	_	1					_	1
ovision for final settlement (650)	2	1		2	1	-	3	
ovision of first agreement (675)	_	5	5	_	_	_	5	_
legal strikes & lockouts (725)	1	14	1		2	11	14	1
nfair labour practice (745)	41	126	14	41	15	54	124	43
onsent to prosecute (750)	_	1	_	_	_		_	1
ling of Board order in Court (760)	-	4	_	1	1	_	2	2
ccess Orders (800)	1	2	3	_			3	_
afety of employees (complaint) (950)	_	1	_	_	1	_	1	_
OTAL:	147	573	280	162	58	65	565	155

### APPROXIMATE SIZE OF UNITS IN RESPECT TO THE 171 GRANTED APPLICATIONS FOR CERTIFICATION

Number of Employees	Number of Applications	%	Cumulative %
0-10	45	26.3	26.3
11-20	43	25.2	51.5
21-30	25	14.6	66.1
31-40	14	8.2	74.3
41-60	13	7.6	81.9
61-80	3	1.8	83.7
81-130	12	7.0	90.7
131-290	6	3.5	94.2
291-940	10	5.8	100.0
TOTAL:	171	100.0	

#### REPRESENTATION VOTES TAKEN DURING THE FISCAL YEAR 1978-79

pe of applications	Number	r of representat	Employees eligible	Votes cast by		
d votes	total	granted	rejected	to vote	employees	
rtification votes involving only one union	6	3	3	146	136	
rtification votes involving two unions	. 8	5	3	1,301	1,165	
-hearing votes involving only one union	3	NOT CO	UNTED	_	_	
vocation votes	4	1	3	57	54	
view votes	1	_	1	8	8	
OTAL:	22	9	10	1,512	1,363	

otes held under section 127(1): 9

otes held under section 127(2): 4

otes held under section 118(i): 7

otes held under section 138(1): 2

#### BANKING INDUSTRY

#### NUMBER OF APPLICATIONS RECEIVED AND NUMBER DISPOSED OF BY THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD **DURING PERIOD APRIL 1, 1978 TO MARCH 31, 1979**

#### 1) APPLICATIONS FOR CERTIFICATION

Banks	Carried Over	Received	Granted	Rejected	Withdrawn	In Process
Bank of British Columbia		1	1	_	_	_
Bank of Montreal		14	10	_	_	4
Bank of Nova Scotia	1	1	1		1	_
Bank Canadian National	4	10	12	_		2
Provincial Bank of Canada		3	3	_		-
Canadian Imperial Bank of Commerce	7	9	9	4	2	1
Royal Bank of Canada	Management	10	10		No.	_
Toronto-Dominion Bank	_	1		_	_	1
TOTAL:	12	49	46	4	3	8

#### 2) APPLICATIONS FOR REVIEW

Banks	Carried Over	Received	Granted	Rejected	Withdrawn	In Process
Bank of Montreal	_	14	14	_		
Bank of Nova Scotia	_	3	3	_		
Bank Canadian National		9		9		
The Montreal City and District Savings						
Bank	_	1	1		_	
Provincial Bank of Canada	_	1	_	1	_	_
Canadian Imperial Bank of Commerce		8	6	1		1
Royal Bank of Canada	-	10	9	î		_
Toronto-Dominion Bank	_	3	2	1	_	
TOTAL:	_	49	35	13		1

### 3) APPLICATIONS FOR REVOCATION\*

anks	Carried Over	Received	Granted	Rejected	Withdrawn	In Process
ank of Montreal		2	1			1
anadian Imperial Bank of Commerce		1		1	_	
oyal Bank of Canada	_	1	_	i	The state of the s	
pronto-Dominion Bank	_	5	_	4	_	1
OTAL:		9	1	6		2

### 4) UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS

nks	Carried Over	Received	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	In Process
nk of British Columbia	_	1			_		1
nk of Montreal	-	4		_	_	2	2
nk of Nova Scotia	5	2	_	4		1	2
nk Canadian National  e Montreal City and District	_	4			1	_	3
Savings Bank		1		-		_	1
vincial Bank of Canada nadian Imperial Bank of Com-	_	3	_	_			3
nerce	2	12	2	4	2	2	4
al Bank of Canada	1	1		1			1
onto-Dominion Bank	7		_	2	_	5	
TAL:	15	28	2	11	3	10	17

these figures do not include 26 certifications rescinded pursuant to applications for review by the certified bargaining agent, ervice, Office and Retail Workers Union of Canada.

## COMPLAINTS ALLEGING UNFAIR LABOUR PRACTICE BY EMPLOYERS DISPOSED OF DURING PERIOD 1978-1979

Industry	Settled	Upheld	Rejected	Withdrawn	Totals
Banking	10	2	11	3	26
Road Transport	9	2	14	2	27
Broadcasting	7	2	6	2	17
Air Transport	8		3		11
Communications			1		1
Grain and Feed	3	_		3	6
Shipping	_	1		1	2
Longshoring			2		2
Miscellaneous	4	_	-	1	5
TOTAL:	41	7	37	12	97

## COMPLAINTS ALLEGING UNFAIR LABOUR PRACTICE BY UNIONS DISPOSED OF DURING PERIOD 1978-1979

Settled	Upheld	Rejected	Withdrawn	Totals
1			1	2
2	_	_	1	3
2		1		3
_		1		1
1		_	_	1
3	7	_	_	10
2		2	1	5
2	_	_	_	2
13	7	4	3	27
	1 2 2 1 3 2 2	1 — 2 — 2 — 1 — 3 7 2 — 2 — 2 —	1 — — — — — — — — — — — — — — — — — — —	$\begin{array}{cccccccccccccccccccccccccccccccccccc$

### CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

# STATEMENT OF EXPENDITURES FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 1979

(with comparative figures for the year ended March 31, 1978)

	1979	1978			
Salaries and wages	\$2,029,104	\$1,877,836	Total expenditures provided for		
Accommodation	476,000	453,000	by:		
Employee benefits	316,100	279,200	Department of Labour Vote		
Travel and relocation	219,507	176,736	10	\$2,822,271	\$2,498,694
Audio, recording and simulta-			Statutory Vote	,,	258,200
neous translation services	87,435	80,202	Government departments	201,100	230,200
Communications	76,979	67,495	which provided services		
Reproduction and other printing Publication of di, Annual Report, etc. including print-	66,005	60,552	without charge	519,000	483,000
ingOther professional and special	53,967	37,856			
services	34,421	47,412			
Material and supplies Purchase of books, catalogues	28,357	27,197			
and subscriptionsAcquisition of machinery,	25,283	30,625			
equipment and furniture	37,910	6,722			
equipment	20,764	18,857			
cartage	31,984	22,838			
Legal services	74,703	27,846			
Rental of hearing rooms		7,335			
Advertising	3,301	4,506			
Miscellaneous		13,679			
TOTAL EXPENDITURES	\$3,622,371	\$3,239,894		\$3,622,371	\$3,239,894





### CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

### RELEVÉ DES DÉPENSES POUR L'ANNÉE TERMINÉE LE 31 MARS 1979

(comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1978)

\$3,239,894	175,223,571		\$48,652,£\$	175,223,571	OTAL DES DÉPENSES
			619,81	918,21	vers
			905't	106,8	ıblicité
			588,7	24,735	sonsibus d'audience
			948,72	£07,47	rvices juridiques
			22,838	186,15	camions
					ger et de transport par
					transport par fret, de messa-
					ais d'affranchissement, de
			18,857	794'07	et d'équipement
					ocation de matériel de bureau
			77 <i>L</i> '9	31,910	ment et de meubles
					chat de matériel, d'équipe-
			30,625	25,283	frais d'abonnement
					chat de livres, de catalogues et
			791,72	725,82	ments
					ournitures et approvisionne-
			714,74	34,421	spéciaux
					utres services professionnels et
			958,75	۲96'٤۶	pression
					Annuel, etc. y compris l'im-
					blication des di du Rapport
			755,09	\$00'99	snois
					eproduction et autres impres-
483,000	000,612	sistì	S64,76	6L6'9L	ommunications
		nissent des services sans	80,202	S£4,78	gistrement, et d'interprétation
		-noi iup xustètes fédéraux qui four-			ervices de sonorisation, d'enre-
258,200	281,100	Service voté	984,971	702,912	éplacements et réinstallations
\$5,498,694	\$2,822,271	Travail	279,200	316,100	wantages sociaux
		Crédit n° 10 du ministère du	423,000	000'94	ocanx
		Dépenses totales prévues au:	988,778,18	\$2,029,104	raitements et salaires
			8461	6461	

57

### PLAINTES ALLÉGUANT PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL PORTÉES CONTRE DES EMPLOYEURS—RÉGLÉES EN 1978-1979

TOTAL:	ΙÞ	L	25	12	<i>L</i> 6
Divers	<b>†</b>	_		I	ς
Debardage	_	_	7	_	7
Transport maritime	_	I	_	I	7
Grains et provende	3		_	3	9
Communications	_		I	_	I
Transport aérien	8	_	3		H
Radiodiffusion	L	7	9	7	LI
Transport routier	6	7	ÞΙ	7	7.7
Banques	10	7	H	3	97
Secteur	Réglées	səəə13A	Rejetées	Retirées	Total

### PLAINTES ALLÉGUANT PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL PORTÉES CONTRE DES SYNDICATS—RÉGLÉES EN 1978-1979

TOTAL:	13	L	Þ	3	LT
Divers	7	_	_	_	7
Chemins de fer	7	_	7	I	ς
Débardage	ε	L	_		10
Transport maritime	I		_	_	I
Grains et provende		_	I		I
Communications	7	_	I		3
Transport aérien	7	_	_	I	3
Transport routier	I		_	I	7
Secteur	Réglées	səəə1gA	Rejetées	Retirées	IstoT

### 3) REQUÊTES EN RÉVOCATION\*

7	_	9	I	6		:UATO:
I		Þ	_	ς	_	anque Toronto-Dominion
_		I	_	I	_	anque Royale du Canada
_	_	I	-	Ţ		riale
						anque de Commerce Canadienne Impé-
I		_	I	7	_	anque de Montréal
En instance	Retirées	Rejetées	səə̀ə́1gA	Reçues	Reportées	sudnes

### 4) PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL

:JATO	SI	87	7	II	3	10	LI
anque Toronto-Dominion	L	-		7	_	ς	_
anque Royale du Canada	I	I	_	I	_		I
dienne Impériale	7	15	7	₽	7	7	7
anque de Commerce Cana-							
anque provinciale du Canada	_	3	_		_	_	3
du District de Montréal	_	I			_	_	I
inque d'Épargne de la Cité et							
inque canadienne nationale	_	₽	_		I		3
inque de Nouvelle-Écosse	ς	7		<b>†</b>	_	I	7
inque de Montréal	-	Þ		_	_	7	7
nk of British Columbia	_	I	_	_	_	_	I
sənbu	Reportées	Kečnes	səəə1gA	Rejetées	Retirées	Réglées	En ins- tance

Ces chiffres ne comprennent pas 26 accréditations annulées suite à des requêtes en révision présentées par l'agent négociateur crédité, Service, Office and Retail Workers Union of Canada.

### SECLEDB BANCAIRE

### RÉCLÉES AU COURS DE LA PÉRIODE ALLANT DU 1" AVRIL 1978 AU 31 MARS 1979 NOMBRE D'AFFAIRES REÇUES PAR LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL ET NOMBRE

### 1) REQUÊTES EN ACCRÉDITATION

12	67	97	<b>†</b>	3	8
	I	_	_		I
	10	10		_	
L	6	6	7	7	I
_	3	3			-
Þ	10	12			7
I.	Ţ	I	mente	I	
	ÞΙ	10	-	_	<b>t</b>
_	I	Ţ	_	_	
Reportées	Kečnes	səəərgA	Rejetées	Retirées	En instanc
		1	- I	I	0I 0I

### 2) REQUÊTES EN RÉVISION

TOTAL:	_	67	35	13		I
Banque Toronto-Dominion		3	7	I	-	_
Banque Royale du Canada		10	6	I		_
riale	_	8	9	I		Ī
Banque de Commerce Canadienne Impé-						
Banque provinciale du Canada	_	ī		Ī	_	_
trict de Montréal		Ţ	I			
Banque d'Epargne de la Cité et du Dis-						
Banque canadienne nationale	_	6		6	_	_
Banque de Nouvelle-Ecosse		3	3	_	-	
Banque de Montréal		ÞΙ	14		_	
Banques	Reportées	Kečnes	səəəigA	Rejetées	Retirées	En instanc

### SCRUTINS DE REPRÉSENTATION TENUS AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIÈRE 1978-1979

:JATO:	77	6	10	1,512	1,363
crutins tenus aux fins de révision	I		I	8	8
crutins tenus aux fins de révocation	₽	I	ε	LS	<b>⊅</b> S
cerutins tenus avant l'audition et ne visant qu'un syndi-	3	NON	COMPTÉS		
crutins tenus aux fins d'accréditation et visant deux syndicats	8	ς	ε	1,301	591'1
crutins tenus aux fins d'accréditation et ne visant qu'un syndicat	9	ε	ε	9†1	981
Satégories de requêtes 1 de scrutins	Nombre de	serutins de re	pprésentation rejetés	Employés ayant droit de vote	exprimés p les employ ayant droi de vote

crutins tenus aux termes du paragraphe 127(1): 9

crutins tenns aux termes du paragraphe 127(2); 4 crutins tenns aux termes de l'alinéa 118i); 7 crutins tenns aux termes du paragraphe 138(1); 7

### TAILLE APPROXIMATIVE DES UNITÉS VISÉES PAR LES 171 REQUÊTES EN ACCRÉDITATION AGRÉÉES

	0.001	ILI	:JATO]
0.001	8.2	10	076-166
2.49	2.5	9	31-290
L'06	0.7	12	81-130
T.£8	8.1	3	08-19
6.18	9. <i>T</i>	13	09-17
£.47	2.8	τι	31-40
1.99	9.41	72	21-30
2.12	25.2	£\$	11-20
26.3	26.3	St	01-0
Titelumuo	%	Nombre de requêtes	Vombre d'employés
%			

uэ

Total

NOMBRE D'AFFAIRES REÇUES PAR LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL ET NOMBRE

:TATc	L† I	£LS	087	162	85	\$9	595	SSI
curité du personnel (plainte) (950)	_	I	_	_	Į		I	_
donnances d'accès aux locaux de l'em-	I	7	ε	_	_	_	8	_
pôt des ordonnances du Conseil à la Cour (760)	_	<b>†</b>	_	I	I	_	7	7
nsentement avant les poursuites (750)		I	_	_	_		_	I
tiques déloyales de travail (745)	ΙÞ	176	ÞΙ	ΊÞ	Ι2	<b>⊅</b> \$	154	43
çves et lock-out illégaux (725)	I	ÞΙ	I	_	7	П	ÞΙ	Ţ
position d'une première convention (675)	-	ς	ς	_	_		ς	_
(020) îtirinî definitit	7	I	_	7	I	_	ε	_
rmission de signifier une mise en demeure de négocier collectivement (640)	_	Ī	_	_			<del></del>	I
angement technologique (630)	-	I	_	_	_	_	_	I
vision de la durée d'une convention collec- ive (612)		Ī	I	_	delinin		I	_
cision concernant l'existence d'une conven- tion collective (610)	I	11	7	I		_	ε	6
ntes d'entreprises (585)	1	8	٤	7	I	_	9	3
oits du successeur (580)	_	Ţ	ī	_	_		I	
légation de fraude (570)	_	Ţ	_	I		_	I	_
(202) noite20v	٤	7₹	8	SI	7	_	52	7
claration d'employeur unique (560)	9	ε	7	7	_	_	<b>†</b>	ς
(SSS) noitatibàro	89	230	ILI	87	52	_	744	<b>†</b> S
(0E2) noisiv	23	138	69	67	10		128	33
tégories de requêtes	reportées	reçues	səəə1g <sub>s</sub>	es se s	səəritər	réglées	-èles tèes	en ins- tance

Dans Les Arsenaux Canadiens Limitée, 18 la Cour a n tenu une décision du Conseil, précisant de nouveau n'avait pas à tenir d'audition à la suite d'une requêt accréditation. La Cour a aussi déclaré que le Conseil n' pas tenu de fournir les motifs de sa décision.

Dans Western Ontario Broadcasting, 19 la Cour, en ra de circonstances qu'elle a jugées exceptionnelles, a aco une prolongation de délai de huit mois pour qu'une req en révision judiciaire puisse être présentée. Cette requê par la suite été rejetée.

### Cour fédérale du Canada—Division de première instance

Contrairement aux jugements antérieurs et en applica des récentes modifications apportées au Code, la Divisio première instance a jugé qu'elle n'avait pas compétence pécerner un bref de prohibition contre le Conseil dans les procédures engagées dans l'affaire McKinlay Trans, réal (Québec) Limitée. <sup>20</sup> Dans l'affaire McKinlay Trans, n'avait pas compétence pour interdire les grèves illéga n'avait pas compétence est dévolue au Conseil.

Cette compétence est dévolue au Conseil.

instance<sup>13</sup> qui exigeaient que des procédures judiciaires soient engagées avant qu'une décision du Conseil soit déposée devant ce tribunal aux termes de l'article 123 du Code. La Cour a jugé que le dépôt n'était qu'une procédure administrative du tribunal. L'article 123 du Code a été amodifié en 1978 à la suite de ce jugement.

Dans l'affaire CKCV (Québec) Limitée, i4 la Cour a maintenu ne décision du Conseil d'accroître une unité de négociation en vertu de l'article 119 du Code. L'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada a été demandée dans cette affaire.

Dans Banque Royale du Canada, 15 la Cour d'appel a jugé qu'une seule succursale de l'employeur constituait une unité habile à négocier collectivement.

Dans Re Greyhound Lines of Canada, 16 la Cour a jugé que le Conseil n'avait pas commis d'erreur en ne convoquant pas les parties à une audition à la suite d'une requête en accréditation. Cette décision a été confirmée et appliquée plus tard au cours de l'année dans l'affaire C.S.P. Foods Ltd. 17

<sup>13</sup> Régis Tardif C. Verreault Navigation Inc. [1978] 1 C.F. 815; 78 CLLC 14,144.

ciens en radiodiffusion [1979] 2 C.F. 107.

Sanque Royale du Canada c. Service, Office and Retail Workers Union of Canada, décision non encore rapportée, dossier no A-849-77, 4 octobre

<sup>1978.</sup> Greyhound Lines of Canada Lid. et Office and Professional

Employees International Union, Local 458 (1979), 24 N.R. 382.

<sup>18</sup> Les Arsenaux Canadiens Limitée c. Conseil canadien des relations du

<sup>9</sup> Association nationale des employés et techniciens en radiodissusion et Western Ontario Broadcasting Ltd. (1979), 25 N.R. 471.

<sup>20</sup> CIMS Radio Montréal (Québec) Limitée c. Conseil canadien des relations du travail [1979] I C.F. 501; 91 D.L.R. (3d) 388; 78 CLLC 14,163.

(3d) 689; 78 CLLC 14,161.

(3d) 689; 78 CLLC 14,161.

Conseil.6 par la Cour d'appel fédérales et a rétabli la décision du Lakes Shipping Ltd., 'la Cour a infirmé un jugement rendu

### Cour d'appel fédérale

titutionnelle qui était soulevée.10 accordé l'autorisation d'interjeter appel sur la question conscas. Dans une de ces affaires, la Cour suprême du Canada a sion.9 La décision du Conseil a été maintenue dans chaque constitution à ce chapitre dans le secteur de la radiodiffunexes,8 ainsi que sur la compétence que lui contêre la secteurs de l'aéronautique,' des grains et des secteurs confédéral en ce qui concerne les relations du travail dans les notamment sur l'étendue des pouvoirs du gouvernement tionnelle de la Partie V du Code canadien du travail, et décisions rendues par le Conseil sur l'application constitu-Dans trois affaires, la Cour d'appel fédérale a révisé les

membres. non s'ils répondaient aux conditions requises pour en être les employés désiraient être représentés par le syndicat, et a jugé que le Conseil était uniquement tenu de déterminer si expressément que les employés pouvaient y adhèrer. La Cour un syndicat dont les statuts n'indiquaient peut-être pas rale a maintenu une décision du Conseil qui avait accrédité Dans Banque Toronto-Dominion," la Cour d'appel fédé-

les jugements antérieurs de la Division de première Dans l'affaire Verreault Navigation,12 la Cour a infirmé

N'B' 231; 78 CLLC 14,182. ouvriers et Victoria Flying Services Ltd. [1979] 1 R.C.S., 95; (1979), 24 Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres

3 (1977), 23 di 13; 77 CLLC 16,072. 2 (1978), 19 N.R. 171; 78 CLLC 14,118.

(3q) 52; (1919), 25 N.R. 149; 79 CLLC 14,192. Sheehan c. Upper Lakes Shipping Ltd. [1979] 1 R.C.S. 902, 95 D.L.R.

111'51 2 [1978] 1 C.F. 836; 81 D.L.R. (3d) 208; (1978), 19 N.R. 456; 77 CLLC

Association canadienne des employés du transport aérien c. Wardair 6 (1976), 17 di 14; [1976] 2 Can LRBR 187; 76 CLLC 16,030.

8 C.S.P. Foods Ltd. c. Conseil canadien des relations du travail [1979] 2 Canada (1975) Ltd. [1979] 2 C.F. 91; 97 D.L.R. (3d) 38; (1979), 25

C.F. 23; (1979), 25 N.R. 91.

5 C.F. 444; 79 CLLC 14,217. 9 Paul L'Anglais Inc. c. Conseil canadien des relations du travail, [1979]

Canada, le 25 mai 1979, p. 10. (retiré par la suite) 10 C.S.P. Foods Ltd. Bulletin des procédures devant la Cour suprême du

14,150. [1979] 1 C.F. 386; 88 D.L.R. (3d) 256; (1978), 22 N.R. 504; 78 CLLC Banque Toronto-Dominion c. Conseil canadien des relations du travail

.742 (bE) 12 Mario Paradis C. Verreault Navigation Inc. [1978] 2 C.F. 147; 87 D.L.R.

### CONNEXES REVISION JUDICIAIRE ET PROCÉDURES

eralités

f derniers mois de l'année. sait l'objet de requêtes en révision judiciaire au cours des a réduction des motifs de révision, 45 affaires du Conseil évision judiciaire ait été limité le let juin 1978 par suite seil s'était prononcé pendant l'année. Bien que l'accès à s 50 affaires, soit dans 8.8% des cas sur lesquels le sétes en révision judiciaire relatives aux décisions rendues s du Conseil. La Cour d'appel fédérale a été saisie de 43 r suprême du Canada ont toutes deux révisé des déciu cours de l'année 1978-1979, la Cour fédérale et la

este du Canada. évision judiciaire, comparativement à seulement 5% pour isions concernant le Québec ont sait l'objet d'une requête 4% des requêtes en révision judiciaire. En fait, 17% des Québec représentent 34% du volume d'affaires du Conseil aient du Québec. Par conséquent, les affaires provenant rs de l'année, le Conseil a réglé 565 affaires dont 192 nt de décisions concernant des parties au Québec. Au révision judiciaire durant l'année, 32 (ou 64%) découvinces et territoires. Sur 50 décisions qui ont fait l'objet ourir à la révision judiciaire plus que dans les autres u Québec, les parties et le barreau ont tendance à

années précédentes. bonne partie découlait de procédures entamées au cours cur jugement dans 14 affaires au cours de l'année, dont ance devant les tribunaux. Ceux-ci ont rédigé les motifs été agréée. A la fin de l'année, 21 affaires étaient en Cour a rejeté 6 des 27 autres assaires. Aucune requête ont été abandonnées avant qu'un jugement ne soit rendu. ien qu'on ait présenté 43 requêtes en révision judiciaire,

faire. iciaire et la date du jugement définitif ou de l'abandon de s entre la date de la présentation de la requête en révision d'avril 1973 à mars 1978, il s'est écoulé en moyenne 7.8 endant les cinq premières années d'existence du Conseil,

### ir suprême du Canada

ision du Conseil3 et a rétabli ladite décision. Dans Upper ement de la Cour d'appel fédérale2 qui avait infirmé une ns Victoria Flying Services Ltd., la Cour a annule un s'était opposée à la révision d'une décision du Conseil. n appeler du jugement rendu par la Cour d'appel fédérale ux du Canada, la Cour a refusé d'accorder l'autorisation dant l'année. Dans l'affaire des Chemins de ser Natioa Cour suprême du Canada a révisé deux jugements

Au cours de l'année 1978-1979, le Ministre a pour première fois renvoyé au Conseil la question de savoir si première convention collective devait être imposée en voue la nouvelle loi.25

Le Conseil a rendu sa première décision portant l'obligation de représentation justes<sup>86</sup> et a également rel une première décision en vertu de la disposition modifiée Code qui traite de l'accès du syndicat aux employés vyu dans un lieu isolé.<sup>27</sup> Le Conseil a aussi publié une décis ayant trait à l'existence, dans une convention collect d'une clause portant aut le règlement définitif d'un corpendant la durée de ladite convention.<sup>28</sup>

Le Conseil a publié des motifs de décision dans une affaire concernant une déclaration d'employeur unique, <sup>21</sup> et une autre concernant la vente d'une entreprise et les droits du successeur aux termes du Code. <sup>22</sup>

Le Conseil a eu à se prononcer dans plusieurs affaires où il était allégué que l'employeur avait eu recours à des pratiques déloyales de travail en violation du Code.<sup>23</sup> Dans deux affaires, le Conseil a statué sur la question des allégations de pratiques discriminatoires faites par des employés contre un syndicat.<sup>24</sup>

<sup>21</sup> General Enterprises Ltd. (1978), 27 di 790. 22 K.J.R. Associates Ltd., [1979] 2 Can LRBR 245.

<sup>23</sup> Société Radio-Canada (1978), 31 di 144. Vetreault Navigation Inc. supra, tenvoi 12. McAllister Towing and Salvage Limited (1978), 27 di 784, ATV New Brunswick Limited (1978), 29 di 321, [1979] 3 Can LRBR 342. Banque de Comnerce Canadienne Impériale [1979] 1 Can LRBR 265. Banque de Commerce Canadienne Impériale [1979] 1 Can LRBR 265. Banque de Commerce Canadienne Impériale [1979] 1 Can LRBR 265. Banque de Commerce Canadienne Impériale [1979] 1 Can LRBR 266 et [1979] 2 Can LRBR 267 et [1970] 2 Can LRBR 267 et [1970

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> Gérard Cassista (1978), 28 di 955; [1979] 2 Can LRBR 149. Mike C1MS Radio Montréal (Québec) Liée supra, renvoi 20.

<sup>26</sup> Hasan Ergen [1979] 1 Can LRBR 571.

LRBR 306; 78 CLLC 16,142.

St. Dome Petroleum Ltd. [1978] 2 Can LRBR 518; 76 di 615; [1978] 2 Can
LRBR 306; 78 CLLC 16,142.

### DECISIONS DU CONSEIL

dien du travail à l'égard des employeurs et des employes. Dans les affaires où il a traité de cette question, il a publié des motifs de décision pour les secteurs de la télévision, <sup>11</sup> du camionnage, <sup>14</sup> du transport aérien<sup>15</sup> et du débardage, <sup>16</sup> ainsi indiennes, <sup>17</sup> Le Conseil s'est aussi prononcé sur l'application de la Partie V du Code canadien du travail aux employés du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. <sup>18</sup>

Pour la première fois depuis la révision du Code en 1973, le Conseil a publié des motifs détaillant son interprétation du paragraphe 138(2) dans les procédures de révocation d'accéditation, 19 de même que de l'article 158 portant sur le renvoi de questions arbitrales au Conseil. 20

1 S.C. 1977-78, c. 27.

<sup>2</sup> Interior Contracting Company Limited (1978), 29 di 51; [1979] 1 Can 1 RBB 248

Provincial Airways (1963) Lid. (1978), 29 di 44; [1979] 1 Can LRBR

Provincial Airways (1963) Ltd. (1978), 29 di 44; [1979] I Can LRBR 456. Québecair, décision du Conseil nº 163 non encore rapportée.

\* Ceblevision Nationale Liée (1978), 25 di 422; [1979] 3 Can LRBR 296.

\* Feed-Rite Lid. (1978), 29 di 33; [1970] 1 Can LRBR 296.

6 Banque Provinciale du Canada, décision du Conseil nº 171 non encore rapportée. Banque canadienne nationale centre Chargex, décision du

Conseil nº 185 non encore rapportée.

8 Robin Hood Multifoods Limited (1978), 25 di 499; [1978] 2 Can LRBR 369; 78 CLLC 16,165.

9 Société Radio-Canada (1978), 27 di 765; [1979] 2 Can LRBR 41. 10 Banque de Commerce Canadienne Impériale (1978), 28 di 921; [1978] 2

Can LRBR 361; 78 CLLC 16,145.

11 Energie atomique du Canada Limitée [1979] 1 Can LRBR 252. General

Aviation Services Limited [1979] 2 Can LRBR 98.

12 Verreault Navigation Inc. (1978), 24 di 227. Arctic Transportation Ltd.

(1978), 30 di 94; [1978] 2 Can LRBR 561.

14 Wholesale Delivery Service (1972) Ltd. [1979] 1 Can LRBR 90. MacCosham Van Lines Limited [1979] 1 Can LRBR 498.

15 Wardair Canada (1975) Lid. [1979] I Can LRBR 49. 16 Agences Maritimes et Arrimages Madeleine Liée [1979] 3 Can LRBR

<sup>17</sup> La Bande iroquoise de Saint-Régis, décision du Conseil nº 162 non encore rapportée.

18 Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (1978), 31 di 165; [1979] 2 Can LRBR 521; 78 CLLC 16,171.

2 Can LRBR 521; 78 CLLC 16,171.

[1979] 2 Can LRBR 72.

[1979] 2 Can LRBR 481; 79 CLLC 16,176. Arleen Allen Assertion as supply solved in [1979] 1 Can LRBR 481; 79 CLLC 16,176. Arleen Allen Assertion as supply as the control of the co

Deastern Provincial Airways (1963) Limited (1978), 30 di 82; (1979) Can LRBR 572, Glenda Newhook et Radio CIVQ - 930 Limited [1979] Can LRBR 533, CLIMS Radio Mannéed [0486c) Litée, décision du Conseil nº 183 non encore rapportée.

Lu cours de 1978-1979, le Conseil a publié les motifs de ision dans 55 affaires, lesquels sont reproduits dans les x langues officielles dans sa revue di (décisions/informat), et des décisions choisies sont citées dans les publicats Canadian Labour Law Reporter, Canadian Labour la daions Boards et Canada Labour Service.

Dans les cas où il ne publie pas l'exposé détaillé des motifs ses décisions, le Conseil communique avec les parties par re ou par voie d'ordonnance. Ce dernier mode de communation est réservé aux affaires de nature purement admirative qui ne soulèvent aucune question importante. Le ries pour les informer des grandes lignes de ses décisions qu'il s'agit d'affaires dui ne portent pas sur des questions qu'il s'agit d'affaires qui ne portent pas sur des questions qui dont les unformer des pontique, de décisions qui dont le de de de de décisions qui dont la portée de de décisions qui dont d'alle à l'application d'une politique déjà articulée, ou ore d'affaires dont la portée ne justifie pas la publication ore d'affaires dont la portée ne justifie pas la publication motifs plus détaillés.

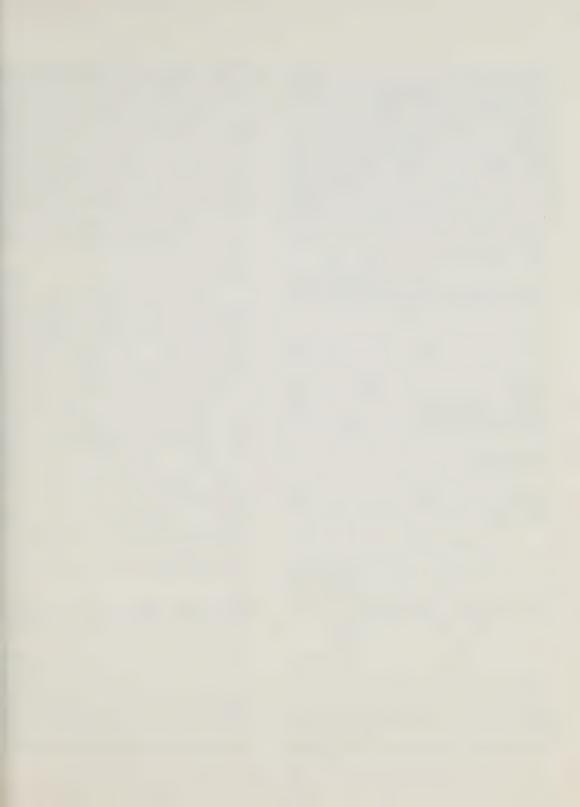
Jn grand nombre de motifs de décision du Conseil qui ont publiés englobent un examen et une interprétation des diffications du Code qui ont été proclamées le l<sup>ee</sup> juin 18.

oc qui a trait aux unités habiles à négocier collectivent, le Conseil, par un quorum formé de tous ses membres, éexaminé ses lignes de conduite concernant la déterminan des unités habiles à négocier collectivement dans le teur de la construction, et il a adopté la politique qui issite à rendre des ordonnances d'accréditation à l'égard nités de négociation normalisées dans ce secteur.<sup>2</sup> Le nacil a publié d'autres motifs de décision dans des affaires il a déterminé des unités habiles à négocier collectivement is a déterminé des unités habiles à négocier collectivement is déterminé des unités papiles à négocier collectivement is déterminé des unités papiles à négocier collectivement ses sectieurs du transport aérien,<sup>3</sup> de la radiodiffusion,<sup>4</sup>

vorsque le Conseil rend les décisions concernant des uêtes en accréditation, il lui arrive fréquemment d'avoir à prononcer sur le statut d'employé de certaines personnes au cours de la loi. Parmi les questions qui ont été soulemployés à temps partiel,7 des employés mis à pied,8 des istes,9 des employés en congé de maternité,10 et des pernes présumées préposées à la gestion.11

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil a examiné à fond, le deux décisions, l'application et l'effet des dispositions Code relatives à la reconnaissance volontaire.

Comme par le passé, le Conseil a eu à se prononcer sur application constitutionnelle de la Partie V du Code cana-



du réseau. Après avoir considéré tous les faits pertinents à ces affaires, le Conseil a exercé sa compétence et a imposé des conventions collectives aux parties. Il n'est pas anticipé que plusieurs affaires de cette nature soient présentées dans les années à venir, vu que le Ministre ne se sert des dispositions afférentes que dans des circonstances exceptionnelles, et mises en application par la suite seulement à la discrétion du Conseil.

Une autre catégorie de requête présentée pour la première fois concerne la sécurité du personnel: il s'agit de la nouvelle compétence du Conseil en matière de dispute découlant du refus d'employés de travailler à cause de la perception d'un danger imminent. Il n'est pas prévu que le Conseil soit saisi de plusieurs renvois du genre, étant donné qu'il existe, par l'intermédiaire des agents de Travail Canada, des mécanismes préliminaires pour résoudre ces questions.

Une seule requête a été présentée au cours de l'année écoulée concernant un changement technologique. Le Conseil n'a pas encore agréé une requête dans cette catégorie. L'expérience nous apprend que les syndicats et les employeurs traitent de cette question lors des négociations collectives, ce qui d'ailleurs était l'intention de la législation.

Le Conseil fait rapport, pour la dernière fois, sur les requêtes relatives à la clause de règlement définitif que doivent contenir les conventions collectives. Les modifications du Code qui sont entrées en vigueur le let juin 1978 suppriment la présentation de telles requêtes au Conseil. Sur demande présentée au ministre du Travail, tout différend entre les parties est maintenant référé directement à l'arbitrage.

### NEE EINVNCIEKE 1978-1979 TRAITEES PAR LE CONSEIL AU COURS DE L'AN-REQUETES DU SECTEUR BANCAIRE REÇUES ET

l'annee. été réglées et 17 étaient encore en instance à la fin de Conseil en a agréé 2, en a rejeté 3 et 2 ont été retirées, 4 ont déloyale de travail ont été déposées et, sur ce nombre, le étaient encore en instance. De plus, 28 plaintes de pratique représentation (Banque de Montréal), 6 ont été rejetées et 2 tion, dont l a été agréée suite à la tenue d'un scrutin de encore en instance. Il a également reçu 9 requêtes en révocarévision, dont 35 ont été agréées, 13 ont été rejetées et 1 était la sin de l'année. Le Conseil a été saisi de 49 requêtes en nombre, 41 ont été agréées et 8 étaient encore en instance a requêtes en accréditation à titre d'agent négociateur. Sur ce que le Conseil a reçu 135 requêtes dont 49 étaient des il s'est occupé au cours de l'année financière. Il est à noter requêtes du secteur bancaire que le Conseil a reçues et dont Le Tableau 4 présente des données statistiques sur les

prévision d'un arrêt de travail éventuel) et d'autres n'ont officiellement réglées qu'après que les employés soient ournés au travail. Une période de un ou deux jours serait s réaliste concernant la durée d'une grève illégale au sujet laquelle l'employeur tâche d'obtenir un répit auprès du nseil.

### ino-As

des deux requêtes concernant des présumés lock-out a réglée par les parties elles-mêmes, sans que celles-ci, nme elles l'avaient demandé, soient aidées par un agent Conseil.

es parties ont depuis signé une convention collective. ntant à accorder. Cette question a été réglée avec succès argé un de ses agents d'aider les parties à s'entendre sur le ployés pour le temps où ils n'avaient pas travaillé, et a vision concernant le montant de l'indemnité à verser aux d projetées. Le Conseil a reporté le prononcé de sa ssi ordonné à l'employeur de ne pas procéder aux mises à emniser pour le temps où ils n'avaient pas travaillé. Il a nployeur de réintégrer les employés mis à pied et de les ient un lock-out illégal au sens du Code. Il a ordonné à rs décidé que les licenciements réels et projetés constiuête et a rendu sa décision le lendemain. Le Conseil a tition publique une semaine après la présentation de la gal de la part de l'employeur. Le Conseil a tenu une suciements (réels et projetés) constituaient un lock-out ployés le mois suivant. Le syndicat alléguait que les sieurs employés et projetait de licencier les autres ourir à la sous-traitance et avait de ce sait licencié avisé de la requête en accréditation, avait décidé de nseil une requête en accréditation. L'employeur, qui avait sentée par un syndicat qui avait déjà déposé devant le utre requête concernant un présumé lock-out illégal a été

VERS

Les 41 autres diverses requêtes sont indiquées dans le bleau l et des commentaires s'imposent malgré le petit mbre d'affaires dans chacune des catégories.

Onze requêtes ont été présentées à l'égard de l'existence ne convention collective: fait inusité. La plupart de ces uêtes avaient trait au secteur de la radiodiffusion et vu elles furent présentées à la fin de l'année, il y en avait uf en instance le 31 mars 1979.

Cinq affaires ont été référées au Conseil par le ministre du avail, conformément aux nouvelles dispositions du Code, ne de décider s'il y avait lieu ou non d'imposer une mière convention collective. Ces affaires ont été traitées nme une seule affaire puisque le différend opposait un cali radiophonique et un syndicat représentant cinq postes

### RÉVOCATION DES DROITS DE NÉGOCIATION

# PLAINTES DE PRATIQUE DELOYALE DE TRAVAIL

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil a reçi requêtes de la part d'employés demandant que les droir négociation de leurs agents négociateurs soient révox Ceci représente une augmentation importante sur l'arequêtes présentées en 1977-1978. Au cours de l'a financière à l'étude, 9 requêtes semblables relatives à unités de banque seulement ont été reçues.

Le Tableau 1 montre la façon dont ces requête révocation se sont terminées et le Tableau 4 réfère par lièrement au secteur bancaire.

### GRÈVES ET LOCK-OUT ILLÉGAUX

Aux termes d'une modification qui est entrée en vigue le juin 1978, le Code canadien du travail confère au Co le pouvoir de rendre des ordonnances «de ne pas faire juge qu'une présumée grève ou un présumé lock-out «donnait au Conseil d'autre pouvoir que celui de déc qu'une présumée grève ou un présumé lock-out était illéga

Le Conseil s'occupe en priorité des requêtes allég qu'une grève ou un lock-out est illégal. Dans tous les ce d'aidet les parties à régler le litige à l'origine de la présudaistère ou du présumé lock-out illégal. Au lieu de se limit grève ou du présumé lock-out illégal. Au lieu de se limit grève ou du présumé lock-out illégal. Au lieu de se limit constater le caractère légal ou illégal. Au lieu de se limit activités normales, le Conseil essaie, par l'entremise de agents, de remédier à la situation qui a engendré l'allégal. Cette façon de procéder, adoptée à titre d'a durant la période à l'étude, a eu beaucoup de succès. Su quatorze requêtes qui ont été présentées, 13 ont été rég dont 11 avec l'aide d'un agent du Conseil. Ce n'est lorsque les tentatives de règlement échouent que le Colorque les tentation publique.

l'arrêt de travail n'ait lieu (requêtes «préventives» présen

travail, car quelques requêtes ont été réglées avant

règlement» ne reflète pas la durée moyenne des arrêts

tion de la requête et la date du règlement. La «périodo

moyenne quatre jours et demi entre la date de la prése

Conseil eut fixé la date de l'audition. Il s'est écoulé

requête. Les deux autres affaires ont été réglées avant qu

commencer deux ou trois jours après la présentation d

role aussitöt après avoir reçu la requête et l'audition de

mêmes. Le Conseil avait mis dix de ces douze affaires

avec l'aide des agents du Conseil, soit par les parties e

sur les présumées grèves illégales ont toutes été réglées,

Les douze requêtes présentées durant l'année qui porta

### Grèves

plit comme suit avec les années précédentes:	s,çta
que déloyale de travail en 1978-1979. La comparaison	prati
Conseil a reçu un nombre record de 126 plaintes de	Г

176	6261
601	8791
I.L	<i>LL</i> 61
<b>⊅</b> L	9/61
67	<i>\$</i> 261
72	<i>7</i> /61
déposées	31 mars
Nombre de plaintes	Année se terminant le

Au cours de l'année, 124 plaintes ont été réglées et 43 affaires en instance ont été reportées à l'année financière suivante. Le Tableau 1 indique la façon dont ces plaintes se sont terminées.

La modification du Code interdisant aux employeurs de modifier l'échelle des salaires ou les conditions d'emploi après qu'une requête en accréditation a été présentée (paragene 124(4)) ne semble pas avoir contribué à augmenter le nombre de plaintes contre les employeurs, probablement parce que de telles mesures donnaient auparavant lieu à des plaintes alléguant violation d'une autre disposition du Code.

Le nombre de plaintes portées contre les syndicats s'est élevé à 27, comparativement à 11 l'année précédente. Cette augmentation est attribuable au fait que les modifications du Code qui sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1978 prévoient formellement le dépôt de plaintes contre les syndicats qui manquent à leur devoir de représenter les employés (article présenter les presonnes en quête d'un emploi aux employeurs présenter les personnes en quête d'un emploi aux employeurs districle 161.1) en procédant de façon juste et sans discrimination.

Le Conseil poursuit avec ardeur sa politique de médiation sur les plaintes de pratique déloyale de travail en vertu des pouvoirs que lui confère l'alinéa 188(1)a) du Codé, qui stipule que le Conseil «peut aider les parties que concerne la plainte à régler le point en litige». Un réglement entre les parties peut davantage contribuer à amélioret les relations parties peut davantage contribuer à amélioret les relations industrielles qu'une décision rendue par le Conseil à la suite d'une audition tenue en présence d'opposants. Il y a lieu de gent que de tels règlements permettent d'économiser l'argent que les auditions publiques coûtent au contribuable. Le gent que les auditions publiques coûtent au contribuable. Le Tableau 1 indique l'efficacité du programme de médiation du Conseil: sur les 124 affaires terminées, 54 ont été réglées par les agents du Conseil.

15

### RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS

ces en regard de grèves et lock-out illégaux actuels ou

L'introduction de ces modifications au cours de l'année à l'étude a rendu nécessaire l'établissement par le Conseil de nouvelles politiques et procédures afin de faire face à ses responsabilités accrues.

Le nombre d'années-personnes nécessaires à tout le fonctionnement, malgré la croissance en volume et en complexité, n'a augmenté que de 3.7%, soit de 91.5 à 94.9 annéespersonnes. L'état des dépenses au Tableau 6 montre que l'augmentation des coûts totaux n'a pas dépassé 12%.

### ACCRÉDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS

Au début de l'année, le Conseil avait en cours d'examen, 68 requêtes en accréditation comparativement à 104 au début de l'année précédente. Deux cent trente requêtes ont été déposées durant l'année, soit une augmentation de 10 par rapport à l'année précédente.

Le Conseil a rendu 244 décisions relatives aux requêtes en accréditation, comparativement à 256 l'année précédente, dont 54 requêtes étaient en instance à la fin de l'année financière. La détermination même de ces affaires est indiquée dans le Tableau I. Le Tableau 2 donne la taille des différentes unités de négociation pour lesquelles les syndicats ont été accrédités à titre d'agents négociateurs.

Au cours de l'année, le Conseil a tenu 22 serutins de représentation, dont 17 avaient trait à des requêtes en aceréditation. Des cinq autres serutins, quatre avaient trait à des requêtes en révocation et l'autre à une requête en révision.

### REQUETES EN REVISION

Le nombre de requêtes en révision reçues au cours de l'année a sugmenté, de 79 qu'il était l'année précédente, à 138. La présentation par Service, Office and Retail Workers accréditations qu'il détenait dans le secteur bancaire, a été accréditations qu'il détenait dans le secteur bancaire, a été ne désirait plus garder les droits de négociation qu'il avait ne désirait plus garder les droits de négociation qu'il avait acquis et demandait au Conseil d'annuler les accréditations aqui lui avaient été accordées à l'égard de 26 succursales de banque.

Le Conseil a rendu des décisions dans 128 requêtes en révision, ce qui représente une augmentation importante par rapport aux 86 décisions de l'année précédente; 33 étaient en instance à la fin de l'année.

'année financière 1978-1979 a été une année au cours de le lle le nombre d'affaires que le Conseil a eu à considérer ugmenté aussi bien en variété qu'en quantité. Il y a eu augmentation de 13% dans le nombre d'affaires conclues rapport à l'année financière précédente et le nombre de uêtes et de plaintes présentées au Conseil a augmenté de

Lu début de l'année financière à l'étude, il y avait 147 ires en cours d'examen par le Conseil, soit 43 de moins qu cours d'examen par le Conseil, soit 43 de moins au cours de l'année précédente. Les affaires en comprennent l'enquête, les délibérations, la fixad'une audition, l'attente des représentations, et les affaires en u résultat des serutins de représentation, et les affaires en pens d'ici à ce que les cours aient rendu une décision dictionnelle.

Lu cours de l'année, le Conseil a reçu 573 requêtes et intes, soit une augmentation de 99 affaires (21%) par port aux 454 affaires reçues durant l'année financière cédente.

e nombre d'affaires réglées durant l'année est de 565, une augmentation de 13% par rapport à l'année précéte alors que le Conseil avait rendu un nombre record de décisions.

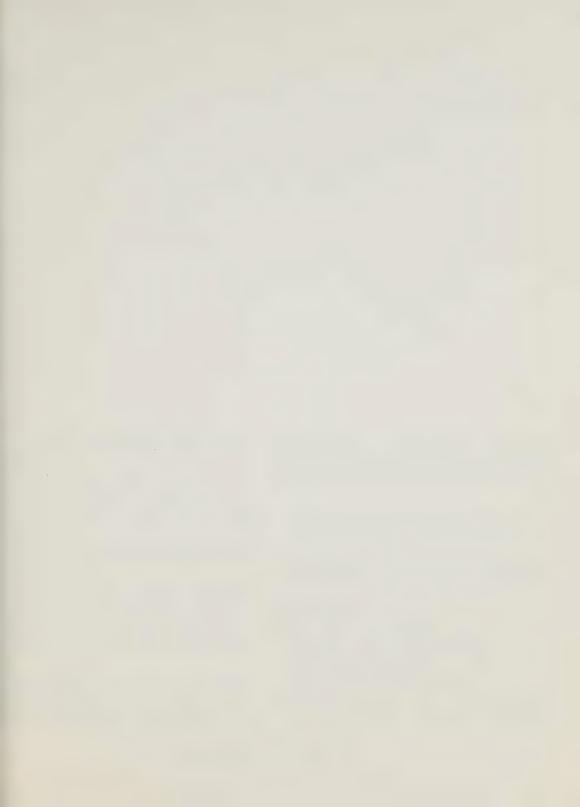
Au cours de ses trois premières années d'opération, le nôte de requêtes et de plaintes reçues annuellement s'est intenu entre 308 et 317, bien que la répartition des gentes genres de requêtes ait varié. Par exemple, au cours la première année, le Conseil a reçu 24 plaintes de tique déloyale de travail alors qu'au cours de sa troisième ée d'opération, 1975-76, il en a reçu 74.

le nombre de requêtes présentées au Conseil a menté de façon régulière pendant les trois dernières ées, comme le démontre le tableau suivant:

### Reductes

٤٤3	64-8461
<b>757</b>	8 <i>L-LL</i> 61
342	LL-9L61

Deux facteurs ont contribué grandement à l'augmentation volume d'affaires du Conseil: premièrement, la décision Conseil selon laquelle une succursale de banque unique unité de négociation appropriée et, deuxièmement, modifications du Code qui sont entrées en vigueur le let 1878 et qui élargissaient la portée des plaintes et naient au Conseil la compétence d'émettre des ordonnan-naient au Conseil la compétence d'émettre des ordonnan-



### **RENZEICHEMENTS GENERAUX**

ountres, vo s'étendant au-délà des limites d'une

- province; a une ou plusieurs autres, ou s'étendant au-
- province a une ou prasteurs autres, ou s'evenant au delà des limites d'une province;

  l) tout service de transbordeurs entre provinces ou entre
- d) tout service de transbordeurs entre provinces ou entre une province et un pays autre que le Canada;
- e) tout aéroport, aéronef ou ligne de transport aérien; () toute station de radiodiffusion;
- 8) 1011se pandus; 1) 1011se 21a110n as raatoatssuon,
- h) tout ouvrage ou entreprise que le Parlement du Canada déclare (avant ou après son achèvement) être à l'avan-tage du Canada en général, ou de plus d'une province, bien que situé entièrement dans les limites d'une pro-
- vince; et

  i) tout ouvrage, entreprise ou affaire ne ressortissant pas
  au pouvoir législails exclusif des législatures provinciales.

La compétence du Conseil s'étend à toutes les provinces ainsi qu'aux Territoires du Yukon et du Nord-Ouest. Environ 600,000 travailleurs au Canada relèvent de la compétence du Conseil.

nouveau Conseil canadien des relations du travail a été par le Parlement en février 1973 aux termes du Code sien du travail (Partie V - Relations industrielles). Le eil relève du Parlement par l'intermédiaire du ministre savail.

Conseil est un organisme quasi-judiciaire investi par la pouvoirs réglementaires concernant l'accréditation et secur, les accréditations, les droits et obligations du sseur, les plaintes de pratiques déloyales de il, l'accès aux locaux des employeurs et les autres in l'accès aux locaux des employeurs et les autres in raisées par le Code.

article 2 du Code canadien du travail vise toute entre-, affaire ou ouvrage qui relève du Parlement du Canada,

npris:

out ouvrage, entreprise ou affaire réalisé ou dirigé

fans le cadre de la navigation et des expéditions par

service de navires et le transport par navire partout au

Canada;

vout chemin de Jet, canal, télégraphe ou autre ouvrage su entreprise reliant une province à une ou plusieurs



### INTRODUCTION

M. Hugh R. Jamieson le 1er août 1978 et M. James D. trois nouveaux membres sont entrés en fonction au Conseil: vice-présidents et de cinq membres. Au cours de l'année,

bres et au personnel du Conseil. procéder a occasionné beaucoup de déplacements aux mema tenu ses auditions partout au Canada. Cette façon de Afin de faciliter aux parties l'accès à ses services, le Conseil réunions et a consacré 126 jours aux auditions publiques.

langues officielles. nus lorsqu'on veut présenter des exposés dans les deux trées électroniquement, et les services d'interprètes sont rete-Aux auditions publiques, les délibérations sont enregis-

Vancouver. bureaux situés à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et En plus du siège à Ottawa, le Conseil compte cinq

ont été de \$3,622,371, soit une hausse de \$382,477 par

Les dépenses totales du Conseil pour l'année financière

rapport à l'année financière précédente.

nseil sont énumérées dans les chapitres suivants. iode du 1er avril 1978 au 31 mars 1979. Les activités du Durant l'année financière 1978-79, le Conseil a tenu 274 la sixième année d'opération du Conseil et couvre la adien du travail (Partie V - Relations industrielles) porte Abson et Me Nicole Kean le 1er février 1979. ant le Parlement en vertu de l'article 210 du Code travail soumet au ministre du Travail pour être déposé e présent rapport que le Conseil canadien des relations

vois on plaintes. -Sécurité), tout membre du Conseil peut trancher de tels curité). A cet égard, selon l'article 106.1 du Code (Partie nseil en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail f en ce qui a trait à tout renvoi ou plainte soumis au mbres au moins, dont le président ou un vice-président, des affaires du Conseil requiert la présence de trois uit autres membres. Tel que stipulé dans la loi, l'expédipos, d'au plus quatre autres vice-présidents, et de quatre président ou, lorsque le gouverneur en conseil le juge à relations du travail se compose d'un président, d'un Sarticle 111(2) du Code stipule que le Conseil canadien

port, le Conseil se composait du président, de deux lu début de l'année financière qui sait l'objet de ce



### TABLE DES MATIÈRES

Selevé des dépenses	25
Tableaux statistiques	61
Révision judiciaire et procédures connexes	11
Décisions du Conseil	SI
Rapport d'activités.	$\Pi$
Renseignements généraux	6
[ntroduction	L



Edifice L.B. Pearson Tour D, 4e étage Ottawa, Ontario KIA 0X8

le 28 janvier 1980

L'Honorable Lincoln Alexander Ministre du Travail Chambre des communes Ottawa, Ontario KIA OA6

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter un rapport sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période 1978-79 conformément au Code canadien du travail (Partie V), article 210.

, LieanoD ub mon uA

Marc Lapointe, c.r. Président

e of the Chairman net du Président

Vail

HASL

DIE

nada nour ations

ub anoits

nadien des



# Conseil canadien des relations du travail

# Rapport annuel 1978-79

Président Marc Lapointe, c.r.

Vice-présidents James E. Dorsey Claude H. Foisy

Membres
W. F. Cleve Kidd
Lorne E. Shaffer
Morman Bernstein
Jacques Archambault
Hugh R. Jamieson
James D. Abson
Jicole Kean

Greffier, John D. Drew

### Bureau central

Edifice Lester B. Pearson 125 promenade Sussex Ottawa, Ontario

Télex: 053-4426

KIY 0X8 Offawa, Ontario 125, promenade Sussex Edifice Lester B. Pearson

BUREAUX RÉGIONAUX Télex: 053-4426

2456-266/819

Scotia Square

Tour Barrington Pièce 918 **KECION DE L'ATLANTIQUE** 

B31 2A8 Halifax, Nouvelle-Ecosse

(télex: 019-21588) (161.: 902/426-7068)

C.P. 548 Suite 1912 KECION DO OUEBEC

Montréal, Qué.

(16]:: 514/283-3258) H3A 2P2

1000 onest, rue Sherbrooke Place de l'Aviation internationale

(télex: 05-25706)

C.P. 190 Suite 1905 **KĘCION DE L'ONTARIO** 

Toronto, Ontario Centre Toronto Dominion

W2K 1H9 19e étage, Tour Banque T.D.

(161.: 416/369-3782)

1090 ouest, rue Pender 12e étage

Vancouver, Colombie-Britannique

**KECION DE L'OUEST** 

APE 5NJ

(télex: 04-51423) (161.: 604/666-6001)

(161.: 204/949-3145)

R3C 3H8

Winnipeg, Man.

155, rue Carlton

One Lakeview Square

Suite 1040

**KECION CENTRALE** 

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1980

No de cat. LR 1-1979

1SBN 0-662-50603-0

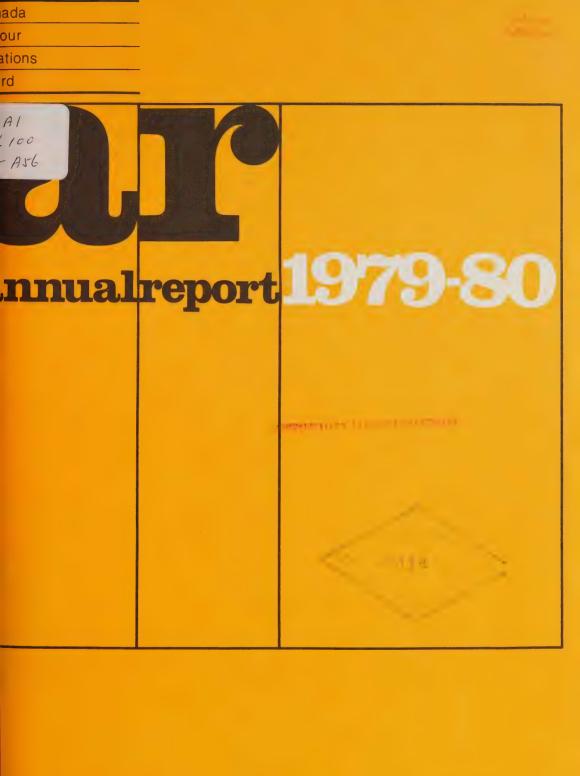
Prodde 64-846T

lis

ub snoiti

səb nəib

liə



Lester B. Pearson Bldg. 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0X8

613/992-9342 Telex: 053-4426

### **REGIONAL OFFICES**

### EASTERN REGION

Queen Square 14th Floor 45 Alderney Drive Dartmouth, Nova Scotia B2Y 2N6

(tel.: 902/426-7068)

### **QUEBEC REGION**

Suite 1912 P.O. Box 548 International Aviation Plaza 1000 Sherbrooke Street West Montreal, Que. H3A 2P2

(tel.: 514/283-3258) (telex: 05-25706)

### ONTARIO REGION

Suite 1905
P.O. Box 190
Toronto Dominion Centre
19th Floor, T.D. Bank Tower
Toronto, Ontario
M5K 1H6

(tel.: 416/369-3782)

### CENTRAL REGION

Suite 1040 One Lakeview Square 155 Carlton Street Winnipeg, Man. R3C 3H8

(tel.: 204/949-3145)

### WESTERN REGION

12th Floor 1090 West Pender Street Vancouver, B.C. V6E 2N7

(tel.: 604/666-6001) (telex: 04-51423)



© Minister of Supply and Services Canada 1980

Cat. No. LR 1-1980 ISBN 0-662-51089-5

## Canada Labour Relations Board

# Annual Report 1979-80

Chairman Marc Lapointe, Q.C.

Vice-Chairmen James E. Dorsey Claude H. Foisy

Members
W.F. Cleve Kidd
Lorne E. Shaffer
Norman Bernstein
Robert John Arseneau
Jacques Archambault
Hugh R. Jamieson
James D. Abson
Nicole Kean

Registrar, John D. Drew

### **Head Office**

Lester B. Pearson Building 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0X8

613/992-7428 Telex: 053-4426



bour
lations
ard
nseil

lations du

avail

Lester B. Pearson Building 125 Sussex Drive Tower D, 4th floor Ottawa; Ontario KIA 0X8

November 28, 1980

The Honourable Gerald Regan Minister of Labour House of Commons Ottawa, Ontario K1A 0A6

Dear Mr. Minister:

I have the honour to submit the annual report of the Canada Labour Relations Board for the period 1979-80, as required by the Canada Labour Code (Part V), section 210.

On behalf of the Board,

Marc Lapointe, Q.C. Chairman



## TABLE OF CONTENTS

Introduction	9
Activities	11
Judicial Review and Related Proceedings	
Board decisions	17
Role of the Field Officer of the Board	
Statistical Tables	
Statement of Expenditures	



### INTRODUCTION

This Annual Report of the Canada Labour Relations pard is submitted to the Minister of Labour for tabling after Parliament in accordance with the provisions of the anada Labour Code<sup>1</sup>. The Report, covering the period from pril 1, 1979 to March 31, 1980, deals with the seventh year of perations since the Board was reconstituted<sup>2</sup> on March 1, 173.

#### oard Powers and Functions

The Canada Labour Relations Board is a quasi judicial ody with statutory and regulatory powers pertaining to the liministration of Part V of the Canada Labour Code dealing ith industrial relations.

The Board also acts under Part IV of the Code hearing peals<sup>3</sup> against safety rulings in cases where imminent anger has been alleged. It also rules on complaints<sup>4</sup> by apployees that they have been discriminated against or unished for exercising their rights in relation to safety.

A significant part of the Board's activities is concerned with plications by trade unions for certification as bargaining ent for groups of employees. Where the majority of aployees in a bargaining unit which the Board finds to be an propriate unit for collective bargaining wishes to be presented by that trade union, the Board will grant certificaon. This imposes an obligation on the employer to recognize e union and to bargain in good faith with a view to ncluding a collective agreement. Occasionally it is necessary the Board to conduct secret balloting in order to determine e wishes of the employees. There are, of course, limitations to the time when such applications may be submitted. here are also time limits within which applications may be ade by employees to remove the union as their bargaining ent as well as for another union to displace an existing ion when the majority of the employees in the unit so wish.

Other determinations as to bargaining rights involve the view of certifications where changes have taken place in the acture and operations of the employers; where unions have erged and when businesses have been sold or reorganized.

The Board also hears and determines complaints of unfair pour practices against employers and unions, and has power grant relief to successful complainants including reinstateant and compensation where appropriate.

The Canada Labour Code prohibits strikes and lockouts ring the life of a collective agreement and until the Ediation and conciliation assistance provided by Labour anada has been exhausted. Where an unlawful strike or Skout occurs or is anticipated, the injured party may apply to the Board which has the power to issue cease and desist orders and to order employees to return to work.

Where employees are living in an isolated area or on property controlled by the employer or another person, the Board may, on application, issue an access order for a union organizer to gain access to such employees.

#### Enforcement

Where there is a failure to comply with any order of the Board, the Board may, on application, file its order in the Federal Court of Canada. When so filed, a Board order is enforceable as though it were an order of the court.

Certain violations of Part V of the Code are punishable by fines. In order to institute a prosecution in the courts for such violations of the law it is necessary to obtain the consent of the Board. It is the Court, however, and not the Board, which has the power to impose the penalties.

The Board also has certain responsibilities to ensure negotiation between parties on the impact of technological change where the parties have not negotiated such matters

A further responsibility of the Board provides for referral from the Minister of Labour of certain labour disputes. If the Board deems it appropriate in such cases of referrals by the Minister, it may impose on the parties the terms and conditions of a first collective agreement.

### Composition of Board

At the commencement of the year under review the Board consisted of a Chairman, two Vice-Chairmen and eight Board Members all of whom are appointed by Order-in-Council for terms of up to five years for Board Members and up to ten years for Chairman and Vice-Chairmen. The Code (Section 111 (2)) provides for a Chairman, from one to five Vice-Chairmen and from four to eight Board Members.

During the year, Board Member, Mr. W. F. Cleve Kidd, left the Board on retirement and the terms of office of Board Members, Mr. Norman Bernstein and Mr. Robert J. Arseneau, expired.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>Section 210 Canada Labour Code (Part V — Industrial Relations). <sup>2</sup>R.S. CL-1, 1972.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup>Part IV, Section 82.1(9), Section 95

<sup>4</sup>Part IV, Section 96.1.

As no new appointments were made, the Board consisted of a Chairman, two Vice-Chairmen and five Board Members at the end of the period covered by this report.

The members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. As members of a non-partisan<sup>5</sup> Board they are prohibited from holding any other remunerated office or employment.

### Jurisdiction and Functioning

The Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories in relation to federal works, undertakings or businesses within the legislative authority<sup>6</sup> of the Parliament of Canada. It is estimated that in excess of 600,000 employees are covered by the provision of Part V of the Code.

The Board functions in both official languages and conducts hearings in all provinces and territories in order to be accessible to parties having business before it. A quorum<sup>7</sup> of three members of the Board which includes the Chairman or a Vice-Chairman is empowered to transact business and render decisions.

The Headquarters of the Board is located in the Nation Capital Region. Regional offices are staffed in Halifa Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. From Regional offices fourteen industrial relations specialistic backed by support staff conduct investigations, medicomplaints of unfair labour practice and seek settlement unlawful strikes or lockouts.

In many cases it is possible for the Board to dispose applications by considering written argument by the partie well as the facts disclosed in the report of the investigat officer. The parties are provided with copies of the investition reports with the exception of evidence of employee wis which is protected by legislation<sup>8</sup>.

Where it is necessary to hear evidence, hearings scheduled as close as possible to the location of the parties the area in which the problem has arisen.

#### **Expenditures**

Total expenditures for the fiscal year were \$3,788,249, increase of \$155,878 over the previous fiscal year.

<sup>5</sup>Section 111 (5)

<sup>\*</sup>Section 2 of the Canada Labour Code provides the following definition: "fe works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliams Canada".

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup>Section 115

<sup>8</sup>Section 117 (m)

#### **ACTIVITIES**

During the fiscal year 1979-80, the Board received 647 plications and complaints, disposed of 517 cases and spent days in public hearings.

From 1973 (when the Board was established in its present m) until 1976, the number of new cases ranged from 308 to per year. Since then, the annual increase in caseload has n substantial:

	New Cases
1976-77	342
1977-78	454
1978-79	573
1979-80	647

t should be pointed out that the total number of cases does necessarily reflect increases in work load. A review olication can sometimes involve a mere change in name of of the parties and can be disposed of without a hearing, ile at the other end of the spectrum, another review case the involve a major examination of a large bargaining unit I might take many weeks of hearings.

Similarly, a complaint of unfair labour practice can involve eral days of hearing in some situations while other nplaints may be settled without a hearing.

Although the absolute number of cases has limited use for asurement purposes, an analysis of various types of olications is a most useful indication of long or short term nds in work load.

#### RTIFICATION

For the first time in five years, the total number of olications for certification received showed a drop, which lects, in part, a reduction in the number of applications ated to the banking industry:

Applications for Certification

TOTAL	BANKING INDUSTRY
181	25
220	48
230	49
184	21
	181 220 230

Table 3 which follows, shows the breakdown by industry of 173 applications for certification decided during the year, well as the various other types of applications and nplaints settled during the year under review.

Table 4 shows the number of cases by industry disposed of following a hearing and indicates that only 11 of the 173 certification applications required hearings.

Table 5 shows that 101 certification applications were granted, 28 were rejected and 44 withdrawn. In 14 cases votes were ordered, but in two of these cases it was not necessary to count the ballots. As Table 2 shows, 78% of the certifications granted were in respect of bargaining units of less than 30 employees.

#### REVOCATION OF BARGAINING RIGHTS

The number of applications for revocation received numbered 23 as compared to 24 in the previous year (see Table 1).

As Table 6 shows, of the 18 decisions rendered, 11 applications were granted, 6 rejected and one withdrawn. The 11 applications granted included the two cases which went to hearing and the 5 cases in which votes were conducted.

In the banking industry, 5 applications were granted, 4 rejected and 1 withdrawn.

#### REVIEW APPLICATIONS

The number of new applications for review received dropped to 95 from 138 in the previous year but was up from 79 received in 1977-78. (As indicated in the 1978-79 annual report, 26 of the review applications dealt with the unusual situation of a union (Service, Office and Retail Workers Union of Canada) relinquishing bargaining rights in the banking industry)).

Of the 92 review applications disposed of, 13 (as compared to 11 certification) cases required hearing (see Table 10).

### COMPLAINTS OF UNFAIR LABOUR PRACTICE

For the first time in the history of the Board, the number of complaints of unfair labour practice exceeded the number of applications for certification received. The 267 complaints received shows more than 100% increase over the previous record of 126 complaints filed in 1978-79.

Although there is some distortion due to the fact that the figures in question include multiple complaints by individual employees of the same employer dealing with the same or similar action by the respondent, it is quite clear that complaints are continuing to make increased demands on the time and efforts of the Board and its staff.

Since complaints of unfair labour practice involve allegations of violation of the law, the Board is normally obliged to conduct a hearing in all cases not settled or withdrawn. While Tables 1 and 4 show that of 517 cases disposed of by the Board during the year only 89 required a hearing, 45 or half of those cases determined following a hearing were complaints of unfair labour practice.

Tables 7 and 8 show the breakdown of complaints disposed of against employers and against unions. It may be noted that of 137 complaints against employers, 106 were either settled or withdrawn while only 31 cases or 22.6% required hearings by the Board. Only 15 out of 36 complaints against unions were settled or withdrawn while 14 or 38.8% of cases disposed of required hearings.

This may be due in part to the increasing number of complaints against unions alleging failure in the duty of fair representation (section 136.1 of the Code). These cases generally involve three parties since the employer may be affected by the outcome. Usually, the complaint relates to a failure to process a grievance to arbitration. These difficult and time-consuming cases show a steady increase since these provisions came into effect on June 1st, 1978.

#### UNLAWFUL STRIKE/LOCKOUT

This report covers the first full year during which the Board has authority to issue cease and desist orders in respect of unlawful strikes and lockouts. From June 1st, 1978, until March 31st, 1979, the Board received 14 such applications. For the fiscal year ending March 31st, 1980, the Board received 23 such applications of which 3 alleged unlawful lockout.

It is the practice of the Board to immediately send in officer to mediate and at the same time schedule an eahearing. In some cases, the dispute is settled by the offibefore the application is received or the hearing is schedul

Only one of the lockout cases went to hearing and it too settled at the hearing, as was the counter application alleg an illegal strike.

In addition to these two cases, 7 other applications wen hearing (see Table 9). One was not contested at the hear and the parties agreed on the text of an order which enabl them to terminate the disruptions.

Two strike applications which were contested dealt wanticipated strikes. The Board upheld the applications a issued orders which were respected by the employees. Board issued six orders following hearings and rejected application on the basis that the strike in progress was unlawful.

While seven applications are shown as pending at the enthe year, in some cases the disruption has been terminal and, while the application has not been finally settled withdrawn, the parties have agreed to a postponement of hearing to allow for a "cooling-off" period, or to concent on the underlying problems.

In addition to the increasing work load which applications place on the Board and its staff, these cabecause of their priority, create considerable scheduler problems because of the necessity to cancel hearing viously scheduled in other cases and rearranging travel pl

#### JUDICIAL REVIEW AND RELATED PROCEEDINGS

During the 1979-80 report year, both the Federal and breme Court of Canada reviewed Board decisions. Hower, the volume of requests for judicial review was signified in the previous years. During the year, 22 lications for judicial review were brought before the leral Court of Appeal questioning the Board's decision in cases. This represents 4.1% of the cases disposed of by the lard during the year, less than half the number of requests judicial review in the previous year.

of the 22 applications for judicial review, 5 were distinued before any judicial decision was rendered. Of the taining 17 cases, 7 were dismissed and 10 were pending ore the Court at the end of the year.

While in 1978-79 no applications were granted, in 1979-80 Federal Court of Appeal granted two applications. In one or case, one judge in dissent would have allowed judicial ew. In one other proceeding, the Federal Court of mada, Trial Division granted an injunction in an area of ard jurisdiction. This decision was reversed by the Court of peal.

#### reme Court of Canada

n Northern Telecom Limited<sup>1</sup> the Supreme Court of ada reviewed a constitutional determination by the ard. The Board's order was upheld and the Court had harsh icism for the actions of the appellant. In a second case the art denied leave to appeal a decision of the Federal Court Appeal upsetting a decision of the Board. The Court's gment was as follows:

"In view of the fact that collective bargaining is now in process between the successor of the corporate respondent and the United Mine Workers of America, the trade Union which the appellant had initially certified as the bargaining agent, we do not see any reason to bring the proposed appeal to this Court. The application for leave to appeal is dismissed without costs. We offer no view on the merits of the appeal." 2

## leral Court of Appeal

This year the Federal Court of Appeal heard sixteen plications for judicial review. It dismissed 14 and issued tten reasons in 7 cases.

n *Uranerz Exploration and Mining Limited*<sup>3</sup> a majority of Court held that the Board had made a reviewable error of when it conducted a run-off representation vote on elications for certification for previously unorganized ployees. In the first vote the employees were asked to use one of two unions or no union representation. A

majority voted for union representation, but no one union received majority support. The Board conducted a second vote in which it eliminated the no union choice. It explained this decision in written reasons interpreting recent amendments to the Code<sup>4</sup>. All three judges said this was an erroneous method of proceeding and disagreed with the Board's interpretation. The dissenting judge held the Board's decision was not reviewable under section 28(1)(a) of the Federal Court Act. As reported above, leave to appeal to the Supreme Court of Canada was not granted because the certified union and employer were actively engaged in collective bargaining and the employer no longer disputed the union's right to represent the employees.

In a second case<sup>5</sup> the Board admitted it had made a procedural error which resulted in a denial to a party of an opportunity to be heard. The Board opened a Board initiated review file and requested written representations from the parties.

All other cases, except one, were unanimously dismissed. In Eastern Provincial Airways<sup>6</sup> one judge dissented. He disagreed with the Board's application of a section of the Code. He did not discuss whether the perceived error was one he had authority to review.

In Western Ontario Broadcasting Limited<sup>7</sup> the Court upheld the Board's dismissal of an untimely application for revocation of certification.

This year the Court had to consider the newly enacted restriction on its authority to review decisions of the Board. In Banque Provinciale du Canada<sup>8</sup> the Court clearly acknowledged its restricted jurisdiction and refused to review the

Northern Telecom Ltd. and Communications Workers of Canada, [1980] S.C.R. 115; (1979), 98 D.L.R. (3d) 1; 28 N.R. 107; 79 CLLC 14,211.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup>Canada Labour Relations Board v. Uranerz Exploration and Mining Limited, Bulletin of Proceedings Taken in the Supreme Court of Canada, Oct. 19, 1979, p. 2.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup>Uranerz Exploration and Mining Limited v. Canada Labour Relations Board et al.. [1980] I F.C. 312; (1979), 102 D.L.R. (3d) 518; 28 N.R. 431; 79 CLLC 14,215.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup>Uranerz Exploration and Mining Limited (1978), 30 di 100; [1979] 1 Can LRBR 87; 78 CLLC 16,150.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup>L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, section locale 106 c. Syndicat des employés de bureau de Brazeau Transport Inc. (CSN) et Brazeau Transport Inc., File no. A-220-79, June 22, 1979.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup>Canadian Airline Employees' Association v. Eastern Provincial Airways (1963) Ltd. (1980), 80 CLLC 14,033.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup>Re National Association of Broadcast Employees and Technicians and Western Ontario Broadcasting Ltd. (1979), 102 D.L.R. (3d) 547; 30 N.R. 75. <sup>8</sup>La Banque Provinciale du Canada c. le Syndicat national des employés de commerce et de bureau du Comté Lapointe (CSN), [1979] 2 F.C. 439; 30 N.R. 564; (1979), 79 CLLC 14,214.

Board on a question of interpretation of a section of the Code. A similar decision was made in *City and District Savings Bank of Montreal*. 9

In Seaspan International Ltd. 10 the Court agreed with the Board's determinations on an application to restructure bargaining units and make consequential decisions resulting from an employer successorship. In St. Lawrence Seaway Authority — Transport Canada 11 the Court held the Board had not breached the rules of natural justice in its processing of an application for certification.

In one case involving Crown Assets Disposal Corporation the Court of Appeal dismissed an application for judicial review but leave to appeal has been sought from the Supreme Court of Canada. 12

In a major test of the Board's new jurisdiction in the area of illegal work stoppages the Federal Court of Appeal reversed a decision of the Trial Division<sup>13</sup> granting an injunction to the Crown, who proceeded through the Attorney General of Canada on behalf of the Canadian Broadcasting Corporation under section 17(4) of the Federal Court Act. The Court of Appeal determined the Trial Division lacked jurisdiction to issue the injunction.<sup>14</sup> That jurisdiction has been specially assigned to the Board.

"It is the appellant's contention that, in amending the Code and enacting section 182, Parliament conferred an exclusive jurisdiction on the Canada Labour Relations Board. I cannot accept that view. Until the enactment of that provision in 1978, the jurisdiction to restrain illegal strikes by way of injunction was vested, if not perhaps in the Federal Court, in the Superior Courts of the provinces. I see nothing in the language of section 182 which indicates the clear intention of Parliament to take that jurisdiction away and, in my view, 'It would require... the clearest expression or implication in order to oust the jurisdiction of the ordinary Courts of the country...'."15

While this is contrary to an earlier view expressed in some of the superior courts of the provinces and territories, <sup>16</sup> it is a view shared by others, <sup>17</sup>

### Federal Court of Canada - Trial Division

A motion to stay the operation of a Board order pending the decision of the Federal Court of Appeal in *Seaspan International Limited*<sup>18</sup> was dismissed. The decision to grant an injunction against an illegal work stoppage was reversed by the Court of Appeal as being made without jurisdiction.<sup>19</sup>

In one other case, *Manitoba Pool Elevators Ltd.*<sup>20</sup> the Court determined it lacked jurisdiction to restrain allegedly unlawful technological changes. The Court said this jurisdiction has been specially assigned to the Board.

#### Other Courts

In this area the most important decision in the past year the decision of the Supreme Court of British Columbia British Columbia Ferry Corporation. 21 Applying some crecent decisions and those of its Court of Appeal, it conclute provinces have no authority to legislate with respective picketing at federal works, undertakings or businesses. The sole authority of Parliament.

"It has been held in the Supreme Court of Canad Reference re Validity of Industrial Relations and putes Investigation Act (Can.), [1955] S.C.R. 529, [1 3 D.L.R. 721, and in Commn. du Salaire Minimus Bell Telephone Co. [1966] S.C.R. 767, 59 D.L.R. 145, that the power to regulate by legislation the con of industrial relations (including, of course, str lockouts and picketing) in connection with matters u federally controlled undertakings lies with the fed Parliament. The federal undertakings referred to incl of course, those matters which are found in s. 91 of British North America Act, 1867 and include, un heading 10, navigation and shipping. It is clear that present dispute and the present picketing is designe interfere with navigation and shipping in pursuance the objectives of the defendants, who are engaged, have said, in a labour dispute with an employer wi

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup>City and District Savings Bank of Montreal et le Syndicat des employ la Banque d'épargne, File nos. A-190-79, A-392-79, A-394-79, Nov 1979.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup>Seafarers International Union of Canada and Canada Labour Rela Board, et al., File no. A-385-79, Oct. 25, 1979.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup>St. Lawrence Seaway Authority — Transport Canada v. Canada Lo Relations Board (1979), 31 N.R. 196.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup>Crown Assets Disposal Corporation v. Public Service Alliance of Cal File no. A-360-79, Dec. 7, 1979.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup>R. and The Attorney General of Canada and National Association Broadcast Employees and Technicians et al., Court no. T-3554-79, Ju 1979.

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup>Government of Canada and Attorney General of Canada v. Nat Association of Broadcast Employees and Technicians et al. (1979), 31 19; 79 CLLC 14,231.

<sup>15</sup> Ibid., at pp. 23 and 15,371.

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup>General Teamsters Local 362 of International Brotherhood of Team Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America v. Midland Sup Express Ltd. (1974), 43 D.L.R. (3d) 540 (Alta. C.A.); Central Broadce Company Ltd. v. Hawryluk et al., [1975] 4 W.W.R. 15 (Sask. ( Canada Tungsten Mining Corporation and United Steelworke America et al., Sept. 3, 1977 (N.W.T. S.C.).

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup>E.g., Moffat Communications Ltd. v. Canadian Union of Public ployees, Broadcast Division, Local 686 et al. (1975), 76 CLLC 1 (B.C.S.C.).

<sup>18</sup>Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Worker. Seafarers International Union of Canada, July 17, 1979.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup>Seafarers International Union of Canada and Canada Labour Rela Board et al., File no. A-385-79, Oct. 25, 1979, as yet unreported.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup>Wagner and Grain Services Union (C.L.C.) v. Manitoba Pool Elev Ltd. (1980), 80 CLLC 14,031.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup>British Columbia Ferry Corporation v. Telecommunications Wo Union, [1980] 2 W.W.R. 1.

interested, but not a party, in these proceedings. The federal Parliament alone may legislate on this subject and federal legislation is silent on the question of picketing."<sup>22</sup>

"Unless and until the Court of Appeal, or the Supreme Court of Canada, expressly overrules the Jebsens decision, the clear statement of the constitutional position which that decision contains must be accepted as binding on this court. That decision says plainly that the province has no constitutional authority to legislate with respect to picketing at federally controlled undertakings, such as the wharf at which picketing is sought to be enjoined in these proceedings." <sup>23</sup>

Paul L'Anglais Inc. 24 the Superior Court of Quebec ded it had no jurisdiction to review the Board's decisions

on the constitutional character of an enterprise. That authority lies in the Federal Court of Appeal.

In Wardair Canada (1975) Ltd. 25 the Supreme Court of British Columbia refused an injunction to restrain an alleged breach of a collective agreement. The Court deferred to the jurisdiction of the Board saying, "Presumably, the Board will act with such expedition as it thinks is warranted by the situation."

In National Harbours Board<sup>26</sup> the Municipal Court of the City of Montreal rejected a preliminary motion to decline jurisdiction and a second subsidiary motion to quash criminal proceedings, following the granting by the Board to the employer of consent to prosecute the union.

l., at pp. 3-4.

l., at p. 5, quoting Cassiar Asbestos Corporation v. United Steelworkers America (1978), 8 B.C.L.R. 272 at 279 (B.C. S.C.).

I L'Anglais Inc. et J.P.L. Productions Inc. c. le Conseil canadien des titles du travail et autres, File no. 500-05-010206-793, Nov. 8, 1979, strict de Montréal), as yet unreported.

nadian Airline Flight Attendants Association and Wardair Canada 15) Ltd., Vancouver Registry No. C800516, Mar. 10, 1980, as yet eported.

Rapin v. le Syndicat national des employés du Port de Montréal 5.N.), Cause no. 89-2280, Nov. 2, 1979.



#### BOARD DECISIONS

During 1979-80, the Board made major decisions affecting operations and procedures; new regulations related to on organizing became effective; major inquiries affecting gstanding bargaining relationships were undertaken; new as of Board jurisdiction were addressed; and 51 reasons for issued.

Reasons for decision are published by the Board in both icial languages in its publication di (decisions/informan) and selected decisions are reported in the Canadian bour Law Reporter, Canadian Labour Relations Boards ports and the Canada Labour Service. When no detailed blic explanation for its decisions is given, the Board municates with the parties by letter or by Board order. It least form of communication is reserved for cases of a rely administrative nature when no serious issue has been seed. It is the Board's practice to issue a letter to the parties lining its reasons for decision where there is no significant the of law or policy, where the decision involves the bolication of a previously articulated policy, or where issues too minor to warrant the publication of more lengthy sons.

The Board's decision in 1978 to amend its regulations anging the requirements for evidence of membership in a de union effective June 1, 1979, met with strong objection m many quarters. The disputed regulation states:

- "27. (1) On any application for certification made on or before June 1, 1979, the Board may accept as evidence of membership in a trade union evidence that a person
  - (a) has signed an application for membership in the trade union; and
  - (b) has paid to the trade union a sum of at least two dollars for or within the three-month period immediately preceding the date of the filing of the application for certification by the trade union.
- (2) On any application for certification made after June 1, 1979, the Board may accept as evidence of membership in a trade union evidence that a person
  - (a) has signed an application for membership in the trade union; and
  - (b) has paid to the trade union a sum of at least five dollars for or within the six-month period immediately preceding the date of the filing of the application for certification by the trade union."

analysis of our caseload since June 1, 1979 reveals no reciable impact on the extent of organizing or the length of anizing campaigns, although there was a slight trend ards a greater number of smaller units certified this year.

Table 2 shows that 78% of the certifications granted in 79-80 were for units of 30 employees or less as compared to 67% last year. Similarly, only 10% of certifications granted in 79-80 were for units of over 110 employees compared to 14% last year.

A study of available statistics for cases received during the nine month period June 1, 1979, to February 29, 1980, discloses the following: in 69% of cases the organizing period, as revealed by applications for union membership, was 10 days or less. In only six cases out of 52 (12%) was the period longer than one month, the longest time for a single case being 3 ½ months. There is no correlation between unit size and length of time. One unit of 218 members was organized in 6 days while another of 7 took 36 days. The only comment that can be made about any correlation between length of time and type of industry, is that organizing campaigns which took 11 or more days were in road and air transportation, banking and industries in the north. There is no discernible change in the length of organizing period from the beginning of the nine month period to the end. It is the Board's conclusion that the change in the Board's regulation has not altered normal organizing activity which continues to occur in a brief period immediately preceding an application for certification.

In order to improve on the fulfillment of its mandate as a bilingual labour relations problem solver, the Board made two decisions in this year affecting its procedure and practice. Firstly, the Board now issues a bilingual summary of all reasons for decision. This allows unilingual Canadians some access to current reasons for decision during any period of delay that may occur before the decision is issued in the other official language. Secondly, the Board discontinued its policy of recording all hearings. This is intended as a means to make the Board more directly accessible to parties and to be received as a forum for employer-employee problem solving. A detailed explanation of the legal and labour relations framework within which this decision was made can be found in a recent Board decision. While this decision by the Board was enthusiastically received by many, others responded indifferently. Only among members of the Quebec Bar has there been any opposition. The Board has met with this group to explain its decision more fully.

The restrictions on access to judicial review in 1978, and an increased diversity, complexity and volume of the Board's caseload led the Board to seek a method to allow parties, in limited circumstances, to have an avenue for the expression of dissatisfaction with Board decisions on questions of labour relations policy and statutory interpretation. The avenue

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>Canadian Pacific Limited, as yet unreported Board decision No. 249.

decided upon was the entertainment of applications for reconsideration which are referred to the full Board. This procedure, its rationale and the role of the non-representational Board member were explained in a full Board decision.<sup>2</sup>

This year the Board was engaged in some of the longest proceedings since its inception. Major bargaining unit disputes between parties with longstanding relationships required extensive involvement and lengthy proceedings by Board members. One dispute between British Columbia Telephone Company and Telecommunications Workers Union required 4 weeks of hearing. As a result a revised certification order was issued and innovative Board procedures were employed.3 Special future dispute resolution procedures with continuing Board involvement were fashioned. One longstanding difference between Canadian National Railways and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers consumed 4 weeks of hearings and meetings and was continuing into 1980-81. Hearings involving Radio-Canada and unions representing its employees commenced this year and continued for 5 weeks and will continue into the next year.

Each of these proceedings involved questions of collective bargaining structure and existing bargaining unit rights. These specific problems and the issue of Board supervision of longstanding bargaining rights in general were the subject of many major decisions<sup>4</sup> this year including the Board's seminal comprehensive decision on the subject.<sup>5</sup>

Questions of constitutional jurisdiction continued to require Board attention.<sup>6</sup> Some arose in contexts other than acquisition of bargaining rights cases. <sup>7</sup> In one case the Board's determination was contrary to earlier judicial decisions affecting the same employees. The Board referred this constitutional question to the Federal Court of Appeal.<sup>8</sup>

This year marked some bitter labour relations disputes that required adjudication by the Board. These cases arose in disputes between unions and employers over alleged unfair labour practices<sup>9</sup> and issues of the trade union status of newly formed organizations.<sup>10</sup> One labour relations situation addressed in decisions was a continuation of matters dealt with the previous years.<sup>11</sup>

The Board issued reasons for decision explaining its approach to its expanded jurisdiction in the area of illegal work stoppages, 12 granting consent to prosecute 13 and filing Board orders in the Federal Court of Canada for enforcement. 14

In this year the Board issued reasons for decision in its first cases alleging union breaches of the duty of fair representation<sup>15</sup> and the first cases alleging unfair union administration of rules governing referral to employment.<sup>16</sup> There were a several cases in which individuals alleged other forms unfair labour practices by unions.<sup>17</sup>

There were, in addition to those referred to above seve reasons for decision in which it was alleged an employ dismissed an employee or otherwise discriminated contrary the Code. 18

The Board issued decisions addressing questions on t maintenance of terms and conditions of employment while

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup>British Columbia Telephone Company, [1980] 1 Can LRBR 340, (1980 CLLC 16 008

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup>British Columbia Telephone Company, [1979] 3 Can LRBR 350; Cy Anvil Mining Corporation, as yet unreported Board decision no. 21: <sup>4</sup>Cape Breton Development Corporation, 35 di 140 [1979] 3 Can LRBR

<sup>\*</sup>Cape Breton Development Corporation, 35 di 140[1979] 3 Can LRBR British Columbia Telephone Company, supra, note 3; Neptune Terminal Ltd. 35 di 149 (1979), 79 CLLC 16,199; Cablevision Natio Ltée, 35 di 168; Algoma Central Railway, 36 di 73.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup>Teleglobe Canada (1979), 32 di 270, [1979] 3 Can LRBR 86, 80 C 16,025.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup>Johnston Terminals and Storage Limited, 36 di 45; North Canada Air and Norcanair Electronics Ltd., [1980] 1 Can LRBR 535.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup>Allan Martin et al., [1979] 3 Can LRBR 184, (1979), 80 CLLC 16. British Columbia Telephone Company, supra, note 3; Keith She [1980] 1 Can LRBR 391, (1980), 80 CLLC 16,029.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup>Northern Telecom Canada Limited, [1980] 2 Can LRBR 122

Victoria Flying Services Ltd., 35 di 73 [1979] 3 Can LRBR 216; N Canada Air Ltd., 35 di 129 [1979] 3 Can LRBR 239, (1979), 79 C 16,194; North Canada Air Ltd. and Norcanair Electronics Ltd., su note 6; Brazeau Transport Inc., 35 di 158, 35 di 163.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup>Air West Airlines Ltd., [1980] 2 Can LRBR 197; North Canada Air and Norcanair Electronics Ltd., supra, note 6; Reimer Express Lines as yet unreported Board decision no. 226.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup>K. J. R. Independent Truckers Association, 36 di 36 [1979] 2 Can LI 445; Reimer Express Lines Ltd., supra, note 10; K. J. R. Associates [1979] 2 Can LRBR 245.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup>National Harbours Board (1979), 33 di 530, [1979] 3 Can LRBR 79 CLLC 16,204; National Harbours Board (1979), 33 di 557, [1979] 3 LRBR 513; Canadian Broadcasting Corporation, as yet unreported B decision no. 236.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup>National Harbours Board, supra, note 12.

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup>Seaspan International Ltd. (1979), 33 di 544, [1979] 2 Can LRBR National Harbours Board (1979), 33 di 557, [1979] 3 Can LRBR 513

<sup>15</sup> Vincent Maffei. [1980] 1 Can LRBR 90, (1979), 79 CLLC 16,202; Ge Lochner, [1980] 1 Can LRBR 149, (1979), 79 CLLC 16,209; Joh Huggins, [1980] 1 Can LRBR 364, Andrew J. Startek, [1980] 1 Can LRBR 427, (1980), 80 CLLC 16

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup>Keith Sheedy, supra, note 7; John S. Cooper, as yet unreported B decision no. 235.

<sup>17</sup> Frank J. Nowotniak and Gordon E. Ostby et al. (1979), 34 di 835, [I 2 Can LRBR 466; Val Udvarhely, 35 di 87, [1979] 2 Can LRBR 569; Sheehan, 35 di 98, [1979] 3 Can LRBR 7, (1979), 79 CLLC 16,191; 7 Matus, [1980] 2 Can LRBR 21, (1980), 80 CLLC 16,022; John S. Cocsupra, note 16.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup>Bank Canadian National, 35 di 39 [1980] I Can LRBR 470; Cana Imperial Bank of Commerce, 35 di 105 [1980] I Can LRBR 307, (1975 CLLC 16,002; Bank of Montreal, as yet unreported Board decision no. Provincial Bank of Canada, 36 di 58; ADGA Systems International Lity yet unreported Board decision no. 223; G. Courchesne Transport 36 di 63; National Bank of Canada, 36 di 69; Task Terminal Ltd., a unreported Board decision no. 238.

plication for certification is pending and after notice to gain has been given. <sup>19</sup> One major application for certification to displace an incumbent union representing a large unit employees of Bell Canada caused the Board to issue reasons wo instances explaining its practice on raid applications. <sup>20</sup> e decision on employer successorship was explained in sons. <sup>21</sup> One longstanding difference over the common ployer status of British Columbia Telephone Company a subsidiary was addressed. <sup>22</sup> The procedure and applica-

tion of a reference from an arbitrator to the Board was considered in one decision.<sup>23</sup> Employer requests to review and revoke certification orders, and requests to Members of Parliament to intervene in Board processes were addressed in one decision.<sup>24</sup> In two decisions the Board applied and reexamined the scope of the management functions exclusion from the definition of employee.<sup>25</sup> In one decision it considered the effect of the recent amendments on safety to the definition of employee.<sup>26</sup>

nadian Imperial Bank of Commerce, supra, note 18; North Canada Air 1. and Norcanair Electronics Ltd., supra, note 6; Algoma Central ilway, supra, note 4; Bank of British Columbia, 80 CLLC 16,032. Il Canada (1979), 30 di 104 [1979] 2 Can LRBR 429; Bell Canada (1979), di 112, [1979] 2 Can LRBR 435.

aspan International Ltd., [1979] 2 Can LRBR 213.

tish Columbia Telephone Company, as yet unreported Board decision 225.

tish Columbia Telephone Company, supra, note 3.

and Broadcasters (1969) Ltd. and Twin Cities Radio Ltd., [1980] In LRBR 193.

tish Columbia Telephone Company, as yet unreported Board decision 221; Cominco Ltd., as yet unreported Board decision no. 240.

tish Columbia Telephone Company, supra, note 25.



#### THE ROLE OF THE FIELD OFFICER OF THE BOARD

field Officers are pointed under Section 118(k) of the nada Labour Code, which states:

- tion 118 The Board has, in relation to any proceeding before it, power . . .
  - (k) to authorize any person to do anything that the Board may do under paragraphs (b) to (h) or paragraph (j) and report to the Board thereon: . . .

e investigations and votes carried out pursuant to this horization form the larger part of the work of the field cer. The mediation of unfair labour practice complaints is, wever, an important and expanding part of his role, about ch more will be said later.

as investigator, the field officer fulfills a basic Board ction: that of obtaining the information necessary to the ard in their decision making process. Most investigations carried out on applications for certification. The officer's tresponsibility is to obtain the information which the ard needs to determine an appropriate bargaining unit: a of employees and their classifications; an organization rt which demonstrates clearly the relationships between job classifications; the job descriptions for positions ose inclusion or exclusion is being contested by one or the er party; and the nature of the employer's business and are it is carried on.

a second responsibility is to examine evidence respecting membership of employees in the applicant trade union: to fy that membership cards were signed and that initiation were paid within the Board's test period as determined by Board's Regulations; to ensure that the monies collected n each employee are in compliance with the regulations that they have been correctly accounted for in the union's ger; to compare the evidence of membership against the list employees in the proposed bargaining unit; and to prepare attement as to the membership position of the applicant on.

he final task of the investigator is to set down in writing his erstanding of the positions of each party with respect to composition of the bargaining unit. Concurrently with final task, the officer writes his report to the Board and forwards a copy to the parties involved for their remation.

he more challenging aspect of the work of the field officer des in his role as mediator of illegal strikes and lockouts unfair labour practice complaints. The development of rd policy in this area, as outlined in other sections of this report, has placed greater emphasis on the settlement of such disputes rather than on their litigation. The Board's field officers are the vehicles for the implementation of this policy.

The officer's role in these cases is both preventive and corrective, as he may be called upon in anticipation of an unlawful work stoppage, as well as be assigned to attempt to settle a stoppage already in progress or a complaint of unfair labour practice already filed.

Althoug situations can be very dissimilar, the involvement and role of the field officer is fairly constant: identifying the issues in dispute between the parties and ascertaining the facts of each situation are the foundation for possible mediation. The officer then has to see where the parties' common interest lies and aid them in seeing it. Mediation does not always succeed. In those cases where the officer is unable to assist the parties in settling a particular problem, his report to the Board will consist only of a statement to that effect, so as not to prejudice the position of either party before the Board.

The final role of the field officer is that of acting as Returning Officer in votes ordered by the Board. The Returning Officer is responsible for the conduct of the vote: the preparation of the Notice to Employees, the holding of meetings with the parties involved to arrange the time and place for the vote, the actual taking of the vote, and the counting of the ballots, either at the conclusion of the vote or some later date, as determined by the Board. There are occasions when a mail ballot is more practical for the conduct of a particular vote. The Returning Officer is then responsible for developing the necessary procedures, which can be complex if the number of eligible voters is high.

As well as carrying out the functions described earlier, the field officer must also be prepared to provide information on Board policies and practices to the public, and he must act in a manner consistent with his being the Board's representative outside Ottawa.

The role of the field officer is continuing to evolve. When the position was originally established, the officer's work was solely investigatory; the field officers were not participants in the industrial relations arena. However, they are becoming more involved, both as a consequence of changing Board policy and of their becoming established in their particular regions. As a result of this involvement the Board's "clients" have a growing appreciation of the officer's role and turn more frequently to them for advice on Board procedures and jurisprudence and for help in the areas of the Board's jurisdiction. The emerging role of the field officer cannot be but beneficial on the industrial relations scene.

## NUMBER OF CASES RECEIVED AND NUMBER DISPOSED OF BY THE CANADA LABOUR RELATIONS BOADURING PERIOD APRIL 1, 1979 TO MARCH 31, 1980

Type of application	Carried Over	Received	Granted	Rejected	With- drawn	Settled	Total Disposed of	d Pre
Review (530)	33	95	51	36	5		92	
Certification (555)	54	185	101	28	44		173	
Change of terms and conditions of employment (556)	_	8	4	1	<del></del>	on a second seco	5	
Application for declaration of a Single Employer (560)	5	6	4	3	_	motors	7	
Revocation (565)	2	23	11	6	1	anoma.	18	
Application for Order that Bargaining Agent not entitled to represent Bargaining Unit (566)	_	3	sinhinad	_	1		1	
Allegation of Fraud (570)		1	_	1			1	
Successor Rights (580)		3	1	_			1	
Business Sale (585)	3	7	3	2			5	
Portion of Public Service established as Corporation (590)	_	1	-	***************************************		-	0	
Determination of existence of Collective Agreement (610)	9	5	_	9		1	10	
Revision of Term of Collective Agreement (612)	_	1	1	_		_	1	
Technological Change (630)	1	0		1			1	
Leave to Serve Notice to Bargain (640)	1	1		2			2	
Provision of First Agreement (675)		6		_		_	0	
Unlawful Strike or Lockout (725)	1	23	7	1	2	7	17	
Unfair Practices (745)	43	267	18	34	34	87	173	1
Consent to Prosecute (750)	1	2	1		1		2	
Filing of Board Order in Court (760)	2	10	_	6	2	**********	8	
Access to Employer's Premises (800)		1	_		_	Workson	0	
Safety of Employees — Complaint (950)	_	1		_		Padistrone	0	
TOTAL	155	649	202	130	90	95	517	2

## THE APPROXIMATE SIZE OF UNITS IN RESPECT TO THE 101 GRANTED APPLICATIONS FOR CERTIFICATION IN 1979-80

		%
# of applications	%	cumulative
33	32.6	32.6
36	35.6	68.2
10	9.9	78.1
7	6.9	85.0
3	3.0	88.0
2	2.0	90.0
3	3.0	93.0
2	2.0	95.0
0	0.0	95.0
2	2.0	97.0
1	1.0	98.0
0	0.0	98.0
0	0.0	98.0
2	2.0	100.0
101	100.0	
	36 10 7 3 2 3 2 0 2 1 0 0 2	33 32.6 36 35.6 10 9.9 7 6.9 3 3.0 2 2.0 3 3.0 2 2.0 0 0.0 2 2.0 1 1.0 0 0.0 0 0.0 2 2.0

## ANALYSIS BY INDUSTRY OF ALL DECISIONS TAKEN IN 1979-80

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.	Strikes	Misc.	Tota
Air Transport	19	6	1	8	3	8	45
Banks	22	7	10	27		5	71
Broadcasting	15	35	2	14	5	13	84
Communications	3	8	1	36	2	3	53
Feed Mills	4	1	1	1		1	8
Longshoring	11	2		1	1	2	17
Railways	3	4	1	13	2		23
Road Transport	41	16	1	60	4	5	127
Shipping	23	3	1	3		4	34
Ind. in North	13	3		2			18
Crown Corp.	3	5		2		1	11
Miscellaneous	1	2		1			A ;
Not Federal	16			5		2	2.
TOTAL	173	92	18	173	17	44	51

## ANALYSIS BY INDUSTRY OF NUMBER OF DECISIONS TAKEN FOLLOWING HEARINGS

dustry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.	Strikes	Misc.	Total
r Transport	4	1		4	2	3	14
nks	1		1	13			15
oadcasting	3	3		1	3	1	11
mmunications	1	4		1	1	2	9
ed Mills			1	1			2
ngshoring		1		1	1	2	5
ilways		1		4			5
ad Transport	2	1		17	2		22
ipping				1		1	2
i. in North							0
own. Corp.		2					2
scellaneous				2			2
OTAL	11	13	2	45	9	9	89

## **CERTIFICATION DECISIONS-1979-80**

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total # of decisions	Cases heard	Vote held
Air Transport	13	5	1	19	4	2
Banks	20	1	1	22	1	
Broadcasting	10	2	3	15	3	3
Communications	2	I		3	1	2
Feed Mills	3		1	4		
Longshoring	6		5	11		
Railways		2	1	3		
Road Transport	27	5	9	41	2	5
Shipping	8		15	23		
Industries in North	9	1	3	13		
Crown Corporations	3			3		
Not CLRB Jurisdiction		11	5	16		
TOTAL	101	28	44	173	11	12*

<sup>\*</sup>Does not include 2 cases where S. 118(i) votes were held but the ballots were destroyed without being counted.

## **REVOCATION DECISIONS-1979-80**

		Reje	ected				
DUSTRY	Granted	S. 138 (2)	Untimely	Withdrawn	Total	Cases Heard	Votes Held
Transport	1				1		1
nks	5	3	1	1	10	1	2
padcasting	2				2		1
mmunications		1			1		•
d Mills	1				1	1	
ad Transport	1				1	-	1
pping	1				1		^
ilways			1		1		
TAL	11	4	2	1	18	2	5

all cases where votes and/or hearings were held, revocation was granted.

## eakdown of Votes

118 (i) votes = 6 (plus 2 where ballots not counted)

127(1) votes = 4

127(2) votes = 2

138(1) votes = 5

There were no votes in review decisions in 1979-80.

# UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS DISPOSED OF IN 1979-80 COMPLAINTS AGAINST EMPLOYERS

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	Total	Cases
Air Transport	1	1		2	4	3
Banks	6	6	8	7	27	13
Broadcasting	_	2	6	6	14	1
Communications		1	1	32*	34	1
Railways	***	_	_	_	_	_
Road Transport	6	5	6	30	47	11
Shipping	1		2		3	1
Industry in North	******			2	2	-
Crown Corporation	_		1	1	2	_
Not CLRB Jurisdiction		2	2	_	4	1
TOTAL	14	17	26	80	137	31

<sup>\*</sup>Settled by Federal Mediation and Conciliation Services (FMCS)

Percentage of cases which were heard=22.6%

## COMPLAINTS AGAINST UNIONS

lustry	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	Total	Cases Heard
r Transport	1	1		2	4	1
mmunications	_	_	1	1	2	_
ain Elevators	1		-		1	1
ngshoring	1	_			1	1
ilways	_	8	3	2	13	4
ad Transport	1	6	4	2	13	6
w Line	_	1			1	1
t CLRB Jurisdiction		1	_	_	1	
TAL	4	17	8	7	36	14

rcentage of cases which were heard=38.8%

## UNLAWFUL STRIKE AND LOCKOUT CASES DISPOSED OF-1979-80

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	Total	Cases Heard
Air Transport				3**	3	2*
Broadcasting	3			2*	5	3
Communications	2				2	1
Longshoring	1				1	1
Railways			1	1	2	0
Road Transport	1	1	1	1	4	2
TOTAL	7	1	2	7	17	9

<sup>\*\*14</sup> cases involved strikes, 3 involved lockouts.
\*indicates location of 3 lockout cases in the table.

## **REVIEW DECISIONS—1979-80**

lustry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total	Cases Heard
Transport	4	2		6	1
nks	2	4	1	7	^
padcasting	15	17	3	35	3
mmunications	6	2	_	8	4
ed Mills		1		1	
ngshoring	1	1		2	1
lways	2	2		4	i
ad Transport	11	4	1	16	1
pping	3			3	•
in North	2	1		3	
own Corp.	2	2	1	5	2
scellaneous	2			2	_
TAL	50	36	6	92	13

## CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

## STATEMENT OF EXPENDITURES FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 1980 (with comparative figures for the year ended March 31, 1979)

1979

1980

-					
Salaries and wages	\$2,184,772 514,000	\$2,029,104 476,000			
	282,800	/			
Employee benefits		316,100			
Travel and relocation	208,352	219,507			
Audio, recording and simultaneous translation					
services	81,997	87,435			
Communications	82,342	76,979			
Reproduction and other printing	59,101	66,005			
Publication of DI, annual report,					
etc. including printing	51,898	53,967			
Other professional and special					
services	56,010	34,421			
Materials and supplies	40,068	28,357			
Purchase of books, catalogues					
and subscriptions	24,823	25,283			
Acquisition of machinery,					
equipment and furniture	250	37,910			
Rental of office machinery and		21,523	Total expenditures provided for		
equipment	15,312	20,764	by:		
Postage, freight, express and	15,512	20,707	Department of Labour Vote		
cartage	47,971	31.984	10	\$2,982,449	\$2,822
Legal services	90,466	74,703	Statutory Vote	251.000	281
Rental of hearing rooms	43,583	24,735	Government departments	231,000	201
9	45,565	3,301	which provided services		
Advertising	4.504		<u>^</u>	554 000	510
Miscellaneous	4,504	15,816	without charge	554,000	519
TOTAL EXPENDITURES	\$3,788,249	\$3,622,371		\$3,788,249	\$3,622



## CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

(comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1980)

6461	0861	
\$2,029,104	\$2,184,772	salaires et salaires
000,874	514,000	xn
316,100	287,800	xusisos sagan
702,912	208,352	. snoistallations et réinstallations .
		ces de sonorisation,
		nregistrement, et
87,435	766,18	nterprétation
646'94	85,342	munications
200 //	101 03	oduction et autres
\$00,99	101,68	pressions
		ication des DI, du rapport
796,52	868,12	nuel, etc. et autres
100,00	000,10	pressionssassionnels et
124,421	010,88	ciaux xusio
	,	ta sarutin
728,357	890'07	stnemennoisivore
		t de livres, de catalogues et
25,283	24,823	inəmənnoda'b si

83,788,249	
000'755	····sistl
	fournissent des services sans
	Ministères fédéraux qui
251,800	Service voté
85,982,449	lisvatT
	Oépenses totales prévues au: Crédit nº 10 du ministère du
	251,800

43,583

994,06

116'17

15,312

720

ces juridiques ....tion des salles d'audience ...

de transport par camions ...

d'équipement...... d'affranchissement, de nsport par fret, de messager

de meubles....tion de matériel de bureau

3,301

74,703

31,984

792'07

37,910

VEEVIKES DE CKEVES ET DE LOCK-OUT ILLÉGAUX RECLÉS EN 1979-80

JATOT	L	I	7	L	LI	6
Transport routier		I	I	I	Þ	7
Chemins de fer			I	I	7	0
Débardage	I				I	I
Communications	7				7	I
Radiodiffusion	ε			*2	ς	3
Transport aérien				**E	3	*7
əirisubnl	89997gA	Rejetées	Retirées	Réglées	Total	nishA ubnətnə

<sup>\*\*|4</sup> assaires portaient sur des grèves, 3 sur des lock-out \*indique le secteur où s'est produit un lock-out.

## DECISIONS BENDUES CONCERNANT DES REQUÊTES EN RÉVISION EN 1979-80

JATOT	05	98	9	76	13
Autres	7			7	
Société de la Couronne	7	7	I	ς	7
Industrie dans le Nord	7	I		3	
Navigation	3			3	
Transport routier	II	Þ	I	91	I
Chemins de fer	7	7		Þ	I
Débardage	I	I		7	I
Usines d'aliments		I		I	
Communications	9	7		8	<b>†</b>
Radiodiffusion	SI	41	3	35	3
Banques	7	t	1	L	
Transport aérien	Þ	7		9	I
Industrie	es9951gΑ	Rejetées	Retirées	Total	Affaires entendues

TABLEAU

# PLAINTES DE PRATIQUES DÉPLOYALES DE TRAVAIL REGLÉES EN 1979-80

ta noiteibam ab viierabat sanivra? sal ren saal	42) noiteilianna ab	UM.				
JAY	tI	LI	97	08	137	15
de la compétence du CCRT	_	7	7		t	I
été de la Couronne		· AAR	I	1	7	
strie dans le Nord				7	7	
noitegi	I	_	7		3	I
nsport routier	9	ς	9	30	Lt	H
mins de fer						-
anoitations	_	I	I	*28	34	I
noisuffiboi	_	7	9	9	ÞΙ	I
sənb	9	9	8	L	L7	13
nsport aérien	I	I		7	t	3
9i.11st	esèèrgA	Rejetées	Retirées	Réglées	IstoT	Affaires soubnotno

ss par les Services fédéraux de médiation et de conciliation (SFMC)

700.52 = 22.6%

## PLAINTES DÉPOSÉES CONTRE DES SYNDICATS

.VF	t	LI	8	L	98	ÞΙ
de la compétence du CCRT	_	1		_	I	
e DEW	_	Ī	_		I	I
isport routier	1	9	t	7	13	9
mins de fer		8	3	7	13	t
ardage	1		_	_	I	I
ateurs à grains	I	and a			I	I
munications	-		I	I	7	Administra
sport aérien	I	I	-	7	t	I
əintə	гэээ́твА	Rejetées	Retirées	Réglées	Total	Affaires səubnəinə

%8.8£ = saubnatna satisites eb againa

TABLEAU 8

## EN 1979-80 DÉCISIONS RENDUES CONCERNANT DES REQUÊTES EN ACCRÉDITATION

TOTAL	101	87	tt	173	П	15*
Pas de la compétence du CCRT		11	ς	91		
Société de la Couronne	ε			3		
Industrie dans le Nord	6	I	3	13		
noisgiveN	8		SI	73		
Transport routier	LZ	ς	6	ΙÞ	7	ς
Chemins de fer		7	I	3		
Débardage	9		ς	П		
Usine d'aliments	ε		I	Þ		
Communications	7	1		3	I	7
Radiodiffusion	01	7	3	SI	3	3
Randues	07	I	I	77	1	
Tansport Aérien	13	S	1	61	t l	7
lndustrie	səəəigA	Rejetées	Retirées	Nombre total de décisions	Affaires entendues	Scruti

## TABLEA

## EN 197-80 DECISIONS RENDUES CONCERNANT DES REQUETES EN RÉVOCATION

\*Ce chiffre ne comprend pas 2 affaires où des scrutins ont été tenus aux termes de l'alinéa 1181) et où les bulletins de vote ont été détruits sans être dépou

JATOT	11	t	7	I	81	7	ς
Transport aérien Banques Radiodiffusion Communications Usine d'aliments Transport routier Navigation	7 7 8 1	ξ	I	I	1 01 1 1 1 1	Ī	I Z I
Industrie	29èèig∧	Rejer Aux termes du par. 138(2)		Retirées	Total	Affaires entendues	Serutin sunst

La révocation a été agréée dans toutes les affaires où on a tenu un serutin et (ou) une audition.

Répartition des scrutins

scrutins tenus aux termes de l'alinéa 118i) — 6 (plus 2 où les bulletins de vote n'ont pas été dépouillés)

du par. 127(1) — 4

du par. 127(2) — 2

du par. 138(1) — 5

En 1979-80, il n'y pas eu de scrutin aux fins de révision.

## EN 1040-80 BVB INDOCZIBIE VAVITASE DE LOULES LES DÉCISIONS BENDUES

TAL	173	76	81	173	LI	tt	LIS
səlerales	91			ς		7	73
1168		7		I			3
iété de la Couronne	3	ς		7		I	H
ustrie dans le Nord	13	3		7			81
noisegiv	53	3	I	3		Þ	34
nsport routier	It	91	I	09	7	ς	177
mins de fer	3	t	I	EI	7		23
pardage	11	7		I	1	7	41
nes d'aliments	t	I	Į	I		I	8
nmunications	3	8	I	98	7	3	23
noisuffiboil	5.1	35	7	tl	S	13	<b>†</b> 8
sənbi	77	L	01	LZ		ς	17
nsport aérien	61	9	I	8	3	8	St
əintzu	noitst	Révision	noii	Travail	Grèves .	Autres	IstoT
	-ibərəəA		Révoca-	әр	. ~		
				Pratiques Déloyales			

TABLEAU 4

# D'AUDITIONS, PAR INDUSTRIE ANALYSE DES DÉCISIONS RENDUES À LA SUITE

TAL	11	13	7	57	6	6	68
ries				7			7
siété de la Couronne		7					7
ustrie dans le Nord							0
noinsgiv				I		I	7.
nsport routier	7	I		41	7	•	77
ref fer		I		t			c
ardage		I		I	1	7	C
nes d'aliments			T	Ī	,	C	7
nmunications	I	t	,	Ī	,	7	6
noisuffiboil	۶	c		Ī	C		6
sənbi	1		1	EI	ξ	1	(1
nsport aérien	t		1		7	c	51
. , ,	V 1	1	,	7	7	٤	ÞΙ
əirisu	noitst	Révision	noii	Iravail	Grèves	Autres	Total
	-ibėrooA		Révoca-	әр	, ,		(T
			, , , d	Déloyales			
				Pratiques			
				29HDiter4			

# TAILLE APPROXIMATIVE DES UNITÉS VISÉES PAR LES 171 REQUÊTES

	100.0	101	:JATOT
0.001	2.0	7	sulq tə-188
0.86	0.0	0	055-154
0.86	0.0	0	321-420
0.86	0.1	I	721-320
0.79	0.2	7	121-520
0.29	0.0	0	131-120
0.89	2.0	7	111-130
0.59	0.6	3	011-16
0.06	2.0	7	06-17
0.88	3.0	3	07-12
0.28	6.9	L	31-20
1.87	6.6	01	21-30
2.89	9.25	98	11-20
32.6	32.6	££	01-0
Titalumua	%	Nombre de requêtes	Nombre d'employés
%			

LatoT

KECLEES AU COURS DE LA PÉRIODE ALLANT DU 1et AVRIL 1979 AU 31 MARS 1980 MBRE D'AFFAIRES REÇUES PAR LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL ET NOMBRE

TY	122	679	707	130	06	\$6	LIS	787
rité du personnel—plainte (950)	_	I	-	_	_	eses.	0	I
s aux Jocaux de l'employeur (800)		I	_	-	-	-	0	I
ortonnance du Conseil à la Cour (760)	7	01	-	9	7	-	8	Þ
entement à la poursuite (750)	I	7	I	_	I		7	I
dnes Déloyales (745)	643	<i>L</i> 97	81	34	34	<i>L</i> 8	173	137
e ou lock-out illégal (725)	I	23	L	I	7	L	11	L
(675) noition d'une première convention (675)		9	_	-	_	-	0	9
risation de signifier une mise en demeure négociet (640)	I	I	-	7	-	_	7	0
gement technologique (630)	1	0		I	-	-	I	0
sion de la durée de la convention collective (612)	- (	I	I	_	_		I	0
sion concernant l'existence d'une nvention collective (610)	6	ς	gross	6	-	I	01	₽
ent de la Fonction publique constitué en rporation (590)		I	-	-	-	-	0	I
e d'une entreprise (585)	٤	L	ε	7	mpy	-	ς	ς
ts de successeur (580)		3	I	_	-	-	I	7
ation d'une fraude (570)		I	-	I	com	-	Ī	0
ande d'une Ordonnance déclarant que l'agent gociateur n'a pas alité pour représenter nité de négociation (566)		ε	_	_	I	_	I	7
cation (565)	7	23	11	9	I	-	81	L
ande de déclaration d'employeur unique (560)		9	<b>†</b>	3	-		L	7
stication de condition d'emploi (556)		8	<b>t</b>	I	_	_	ς	٤
(SSS) noitstibs	<b>7</b> 5	182	101	87	tt	_	٤٤١	99
(0£2) noi	33	\$6	15	98	ς	-	76	98
sətəupər əb səirog	re- portées	reçues	agréées	rejetées	-91 tirées	réglées	-èles tèes	nstani

## LE RÔLE DES AGENTS DU CONSEIL

sur leur contentieux. C'est par l'entremise des agents du C que cette politique est appliquée. Dans ces cas, l'agent jc rôle tant préventif que correctif puisqu'on peut y avoir re dans l'appréhension d'un arrêt de travail illégal, ou enc peut être désigné pour tâcher de régler un débrayage d cours ou une plainte de pratique déloyale de travail qui été déposée.

Même si les situations peuvent être très différentes, le r l'àgent est passablement immuable. Il consiste à détermi qui est matière à conflit entre les parties et à constater si, donné les faits propres à chaque situation, la médiatio parties et les aider à les voir. La médiation ne réussi parties et les aider à les voir. La médiation ne réussi toujours. Dans les cas où l'agent est incapable d'aider les p à régler un problème donné, son rapport au Conseil se bo à le constater, pour ne pas porter atteinte à la position e partie ou de l'autre devant le Conseil.

Entin, l'agent joue le rôle de directeur de scrutin lo scrutins ordonnés par le Conseil. Le directeur de scrutin responsable de la tenue d'un scrutin, c'est-à-dire qu'il rédiger l'Avis aux Employés, rencontrer les parties conce dépouillement des bulletins soit à l'issue du scrutin ou s'oit plus pratique de procéder à un scrutin par la poste da soit plus pratique de procéder à un scrutin par la poste da soit plus pratique de procéder à un scrutin par la poste da soit plus pratique de procéder à un scrutin doit alors en fix modalités essentielles, qui peuvent s'avérer complexes modalités essentielles, qui peuvent s'avérer complexes mombre de personnes habilitées à voter est élevé.

En plus d'exercer les fonctions déjà décrites, l'agent doi prêt à renseigner le public sur les politiques et méthods Conseil et se comporter comme on est en droit de s'atte d'un représentant du Conseil à l'extérieur d'Ottawa.

Le fôle des agents continue d'évoluer. Quand ce poste créé, ses titulaires étaient appelés uniquement à enquêter s'occupaient pas des relations industrielles. Mais, actinent, leur participation à cet égard s'accroît, tant en raist ment, leur participation à cet égard s'accroît, tant en raist la transformation de la politique du Conseil, que du fait commencent à prendre racine dans leurs régions respective en résulte que les «clients» du Conseil en sont ven reconnaître de plus en plus la valeur du rôle des agents s'adresser plus fréquement à eux pour avoir des conseil les procédures et la jurisprudence du Conseil et pour obter l'aide dans les domaines qui ressortent du Conseil. Ce nou l'aide dans les domaines qui ressortent du Conseil. Ce nou rôle de l'agent ne peut être que bénéfique sur le plan relations industrielles.

Les agents sont nommés en vertu de l'alinéa 118 k) du Code canadien du travail qui stipule:

canadien du travait qui stipuie:
Article 118: Le Conseil a, relativement à toute procédure engagée devant lui, pouvoir

k) d'autoriser toute personne à faire toute chose que le Conseil peut faire en vertu des alinéas b) à h) ou de l'alinéa j) et à lui faire rapport; . . .

Les enquêtes et les serutins menés en vertu de cette autorisation constituent la majeure partie du travail de l'agent. On parlera plus amplement par la suite de son rôle important et grandissant de médiateur en ce qui a trait aux plaintes de pratique déloyale de travail.

En tant qu'enquêteur, l'agent remplit une fonction fondamentale du Conseil, qui consiste à obtenir les renseignements dont il a besoin pour en arriver à des décisions. La plupart des enquêtes portent sur les requêtes en accréditation. La principale responsabilité de l'agent consiste à obtenir les renseignements dont le Conseil a besoin pour déterminer quelle est l'unité habile à négocier collectivement, soit une liste des employés précisant leurs classifications, un organigramme qui illustre clairement les rapports entre les classifications, la description des postes dont l'inclusion ou l'action est contestée par l'une ou l'autre des parties de l'employeur et l'endroit où elle est exploitée.

Sa deuxième responsabilité consiste à vérifier les preuves d'adhésion au syndicat requérant, c'est-à-dire à s'assurer que les cartes d'adhésion ont été signées et que les droits d'entrée ont été payés au cours de la période prévue par le Règlement du Conseil; à s'assurer que les sommes perçues de chacun des employés sont conformes audit Règlement et que les registres du syndicat en rendent bien compte; à comparer les preuves d'adhésion à la liste des employés de l'unité de négociation proposée et à rédiger un compte rendu de la situation du syndicat au plan des adhésions.

La dernière tâche de l'enquêteur consiste à exposer par écrit sa compréhension des positions de chaque partie à l'égard de la composition de l'unité de négociation. En exécutant cette tâche, l'agent fait simultanément son rapport au Conseil et aux parties intéressées, à titre d'information.

Le plus grand défi professionnel de l'agent réside dans son rôle de médiateur en ce qui concerne les grèves et lock-out illégaux et les plaintes de pratique déloyale de travail. La politique du Conseil en ce domaine, dont l'élaboration est esquissée dans d'autres chapitres du présent rapport, met davantage l'accent sur le règlement de tels conflits plutôt que

déloyales de travail de la part des syndicats17. nelles des individus alléguaient d'autres genres de pratiloi16. Il a également tranché plusieurs affaires dans se régissant la présentation de personnes en quête d'un de présumées applications déloyales par le syndicat des ts du syndicat au devoir de représentation justels et aussi des motifs de décision portant sur de présumés manqueu cours de l'année, le Conseil a publié pour la première

tres mesures discriminatoires en violation du Code<sup>18</sup>. loyé avait été congédié par l'employeur ou avait été l'objet sion dans plusieurs affaires où il était allégué qu'un n plus des cas précités, le Conseil a publié des motifs de

la sécurité sur la définition du terme «employé»26. tion des conséquences des récentes modifications concerployèn25. Le Conseil a rendu une décision où il a été lusion des fonctions de direction de la définition du terme s deux décisions, il a appliqué et réexaminé la portée de ement pour qu'ils interviennent dans ses procédures24. sinsi que sur les requêtes adressées aux membres du de faire réviser et révoquer des ordonnances d'accréditaouce sur les requêtes qu'un employeur avait présentées en rbitre, et en a examiné l'application23. Le Conseil s'est e dans le cas d'une question qui lui avait été renvoyée par e22. Dans une décision, le Conseil a étudié la procédure mun de British Columbia Telephone Company et d'une lit de longue date portant sur le statut d'employeur sernant un employeur successeur21. Il s'est penché sur un audage20. Le Conseil a exposé les motifs d'une décision res pour expliquer sa politique en ce qui a trait au ada, le Conseil a publié des motifs de décision dans deux ésentant une importante unité formée d'employés de Bell elle le requérant cherchait à se substituer à un syndicat fiée19. Par suite d'une requête en accréditation par stance et après qu'une mise en demeure de négocier a été litions de travail lorsqu'une requête en accréditation est Conseil a rendu des décisions portant sur le maintien des

<sup>20</sup> Bell Canada (1979), 30 di 104, [1979] 2 Can LRBR 429; Bell Canada Central Railway, supra, note 4; Bank of British Columbia, 80 CLLC 16,032. Canada Air Ltd., et Noreanair Electronics Ltd., supra, note 6; Algoma Banque de commerce canadienne impériale, supra, note 18; North

<sup>21</sup> Seaspan International Ltd., [1979] 2 Can LRBR 213. (1979), 30 di 112, [1979] 2 Can LRBR 435.

non encore rapportée. 22 British Columbia Telephone Company, décision nº 225 du Conseil

<sup>24</sup> Inland Broadcasters (1969) Lid., and Twin Cities Radio Lid., [1980] 23 Brilish Columbia Telephone Company, supra, note 3.

<sup>25</sup> British Columbia Telephone Company, decision nº 221 non encore I Can LRBR 193.

rapportée, Cominco Ltd., décision nº 240 du Conseil non encore rapportée.

<sup>26</sup> British Columbia Telephone Company, supra, note 25.

BK 457, (1980), 80 CLLC 16,014. n J. Huggins, 36 di 69, [1980] I Can LRBR 364; Andrew J. (1980) I Can LRBR 577; Gerald Massicotte, [1980] I Can 1186 Lochner, [1980] I Can LRBR 149, (1979), 79 CLLC 16, 209, cent Maffei, [1980] I Can LRBR 90, (1979), 79 CLLC 16,202,

encore rapportee. th Sheedy, supra, note 7; John S. Cooper, décision no 235 du Conseil

oper, supra, note 16. Ty Maius, [1980] 2 Can LRBR 21, (1980), CLLC 16,022; John S. ie Sheehan, 35 di 98 [1979] 3 Can LRBR 7, (1979), 79 CLLC 16, 191; an LRBR 446; Val Udvarhely, 35 di 87; [1979] 2 Can LRBR 569; nk J. Nowotniak et Gordon E. Ostby et al. (1979), 34 di 835, [1979]

<sup>38</sup> non encore rapportee. que nationale du Canada, 36 di 69; Task Terminal Ltd., décision iseil non encore rapportée; G. Courchesne Transport Inc., 36 di 63, di 58, ADGA Systems International Lid., décision nº 223 du Conseil non encore rapportée; Banque provinciale du Canada, (1979), 80 CLLC 16,002; Banque de Montreal, décision nº 208 que de commerce canadienne impériale, 35 di 105, [1980] I Can LRBR que canadienne nationale, 35 di 39, [1980] I Can LRBR 470;

Conseil allait à l'encontre de décisions judiciaires antér touchant les mêmes employés. Le Conseil a renvoyé question constitutionnelle à la Cour d'appel fédérale<sup>8</sup>.

Au cours de l'année, le Conseil a dû se prononcer su conflits de travail aigus. Des présumées pratiques déloya travail<sup>9</sup> et des questions ayant trait au statut syndical d' ciation nouvellement formées<sup>10</sup> étaient à l'origine don'its entre syndicats et employeurs. Un conflit de triqui a fait l'objet de décisions s'inscrit dans le cadu questions traitées l'année précédente.

Le Conseil a publié des motifs de décision dans lesque explique ses lignes de conduite concernant sa compéi accrue dans le domaine des arrêts de travail illégauxi l'autorisation d'intenter des poursuites 13 et du dépôt d ordonnances à la Cour fédérale du Canada pour exécuti

L'accès à la révision judiciaire ayant été restreint en 1978 et les affaires présentées au Conseil ayant augmenté en diversité, en complexité et en volume, celui-ci s'est tourné vers une méthode devant permettre aux parties, dans certaines circonstances, d'exprimer leur insatisfaction devant des décisions portant sur des questions de politique en matière de relations de travail et sur l'interprétation de textes législatifs. Dans cette optique, il a été décidé de recevoir des requêtes en réexamen, lesquelles sont soumises à l'étude et adjudication de tous les membres du Conseil. Le principe à la base de cette politique et membres du Conseil en tant qu'organisme formé de membres le trôle du Conseil en tant qu'organisme formé de membres le trôle du Conseil en tant qu'organisme formé de membres

trouvés parmi les membres du barreau du Québec. Le Conseil les a rancontrés pour les éclairer davantage sur sa nouvelle

répondu par l'indifférence. Les seuls opposants se sont

enthousiaste auprès de nombreux groupes, d'autres y ont

relations du travail<sup>1</sup>. Alors que cette mesure a reçu un accueil

impartiaux ont été pleinement exposés dans une décision du

Conseil2.

l'année prochaine, l'année et, après avoir duré cinq semaines, continueront dicats représentant ses employés ont débuté au cours de 1981. Des auditions concernant Radio-Canada et les syneu lieu pendant quatre semaines et se poursuivaient en 1980des cheminots, employés des transports et autres ouvriers ont longtemps le Canadien National à la Fraternité canadienne rencontres visant à régler le conflit qui oppose depuis résoudre les futurs conflits. Des séances d'audition et des participation continue du Conseil ont été élaborées pour taçons de procéder3. Des procédures spéciales demandant la l'ordonnance d'accréditation et fait appel à de nouvelles nes d'audition à la suite desquelles le Conseil a modifié travailleurs en télécommunications a nécessité quatre semai-British Columbia Telephone Company au Syndicat des étaient établis depuis longtemps. Le conflit qui a opposé mettant en cause des parties entre lesquelles les rapports d'importants conslits portant sur des unités de négociation et membres du Conseil ont dû consacrer un temps énorme à Conseil ont été plus longues que jamais auparavant. Les Cette année, certaines des procédures engagées devant le

Toutes ces procédures ont porté sur la structure des négociations collectives et sur les droits des unités de négociation existantes. Ces problèmes particuliers et la question du contrôle exercé par le Conseil sur les droits de négociation acquis depuis longtemps ont fait l'objet de nombreuses décisions importantes\* au cours de l'année, y compris la décisions surce dans laquelle le sujet a été traité à fond<sup>5</sup> par le décision source dans laquelle le sujet a été traité à fond<sup>5</sup> par le Conseil.

Les questions de compétence constitutionnelle ont continué de réclamer l'attention du Conseile, Certaines se sont posées dans des contextes autres que les affaires d'acquisition de droits de négociation.<sup>7</sup> Dans une affaire, la décision du

\*\*\* Canadian Pacifique Limitée, décision n° 249 du Conseil non en Emportée.

(1979) 80 CLLC 16,008.

\*\*\* British Columbia Tèlephone Company, [1980] | Can LRBR (1979) 80 CLLC 16,008.

Terminals Ltd. 35 di 149, 79 CLLC 16,199; Cablevision Nationale British Columbia Telephorne: Captus, Supra, note 3, Nepume British Columbia Telephone Company, supra, note 3, Nepume Telephone Columbia Columbia State Columbi

CLLC 16,025,
35 dl 168, Algoma Central Railway, 36 dl 73,
57 dl 168, Algoma Central Railway, 36 dl 73,
58 dl 168, Algoma Central Railway, 36 dl 73,
59 dl 168, Algoma Central Railway, 36 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 36 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 73,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 74,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 74,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 74,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 74,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 74,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 74,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 74,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 74,
50 dl 168, Algoma Central Railway, 50 dl 74,
50 dl 16

\*Johnston Terminals and Storage Limited, 36 di 45, North Canada Lad. et Norcanair Electronics Lid., [1980] I Can LRBK 535, British Columbia Telephone (Company, supra, note 3; Keith Sheedy, [I I Can LRBR 391, (1980), 80 CLLC 16,029.

\*Northern Telecom Canada Limited, [1980] 2 Can LRBR 122.

\*Vorth Canada Air Lid., 35 di 129, [1979] 3 Can LRBR 239, (1970)

\*Octle 16,194, North Canada Air Lid., et Norcandir Electronics In Canada Air Lid., et Norcandir Electronics In Canada Air Lid., et Morcandir Electronics In Canada Air Lid., et Morcandir Electronics In Canada Air Lid., et al. 158, et al. 163.

Air Lid. et Novcanair Electronics Lid., supra, note 6; Reimer Exp Lines Lid., décision n° 226 du Conseil non encore rapportée. II.K.J.R. Independent Truckers Association, 36 di 36, [1979] 2 LRBR 445; Reimer Express Lines Lid., supra, note 10; K.J.R. Associ

Lida, [1979] 2 Can LRBR 245.

3 Can LRBR 513, Société Radio-Canada, décision n° 236 non enc 3 Can LRBR 513, Société Radio-Canada, (1979), 33 di 557, [U

13 Conseil des ports nationaux, supra, note 12.

| \*\*Seaspan International Lid. (1979) 33 di \$54, [1979] 3 Can LRBR \$1 | \*\*Conseil des ports nationalx (1979) 33 di \$57, [1979] 3 Can LRBR \$1

#### DECISIONS DA CONSEIL

L'analyse du volume d'affaires depuis le 1er juin 1979 révèle que cette modification n'a eu aucune conséquence appréciable sur l'étendue de la syndicalisation ou sur la durée des campagnes de recrutement syndical. Toutefois, l'accréditation des petites unités a enregistré une légère tendance à la hausse au cours de l'année. Le Tableau 2 montre qu'en 1979-nent à 67% l'année précédente, visaient des unités comperent a 67% l'année précédente, visaient des unités comperent a 67% l'année précédente, visaient des unités comprenent a 67% l'année précédente, visaient des unités competent a 67% l'année précédente, visaient des nont été délivrés, par rapport à 14% l'année précédente, visaient des unités comptant plus de 110 employés.

accréditation. précédant immédiatement la présentation de la requête en qui continuent de se dérouler rapidement dans la période quence sur le cours normal des campagnes de syndicalisation modification apportée à son Règlement n'a eu aucune consépratiquement pas changé. Le Conseil en déduit que la mois de référence, la durée des campagnes de recrutement n'a banques et des entreprises du Nord. Du début à la fin des neuf les secteurs du transport routier, du transport aérien, des que les campagnes de 11 jours ou plus se sont déroulées dans campagnes de recrutement et le type de secteur d'activité, c'est faire concernant un rapport quelconque entre la durée des de 7 membres en a mis 36. La seule observation que l'on puisse membres s'est organisée en 6 jours, tandis qu'une autre formée et la durée de la campagne. Une unité comprenant 218 mois et demi. Il n'existe aucun rapport entre la taille de l'unité longue campagne dans un seul cas s'étant échelonnée sur trois plus d'un mois dans seulement 6 affaires sur 52 (12%), la plus syndicale, a été de 10 jours ou moins. Le recrutement a duré recrutement, selon ce qui ressort des demandes d'adhésion 1979 au 29 février 1980: Dans 69% des affaires, la période de les affaires présentées au cours des 9 mois allant du let juin Voici ce que révêle une étude des données statistiques sur

Pour mieux assumer son rôle d'organisme bilingue chargé de résoudre les conflits de travail, le Conseil a pris au cours de l'année deux mesures qui ont influé sur ses méthodes et ses pratiques. Premièrement, le Conseil publie maintenant un résumé bilingue de tous les motifs de décision, ce qui permet aux Canadiens unilingues d'en connaître la substance pendant la période qui précède la publication intégrale dans l'autre langue officielle. Deuxièmement, le Conseil a abandonné sa politique qui consistait à enregistrer toutes les aux parties et à le précenter comme une tribune vouée à la solution des conflits du travail. Dans une décision rendue solution des conflits du travail. Dans une décision rendue cette mesure a été prise du point de vue juridique et des cette mesure a été prise du point de vue juridique et des

u cours de l'année 1979-1980, le Conseil a rendu d'imporsa décisions qui ont influé sur son fonctionnement et ses sodécisions qui ont influé sur son fonctionnement et ses nouveaux règlements concernant l'organisation icale sont entrés en vigueur; d'importantes enquêtes hant des rapports de négociation établis depuis longment des rapports de négociation établis depuis longment de l'été effectuées; de nouveaux secteurs relevant de la pétence du Conseil ont été examinés; et 51 motifs de jon ont été publiés.

de motifs plus détaillés. ncore d'affaires dont la portée ne justifie pas la publicaonnent lieu à l'application d'une politique déjà articulée, tions importantes de droit ou de politique, de décisions ion lorsqu'il s'agit d'affaires qui ne portent pas sur des es pour les informer des grandes lignes de ses motifs de seil a pour ligne de conduite d'adresser une lettre aux ve qui ne soulèvent aucune question importante. Le ion est réservé aux affaires de nature purement adminisou par voie d'ordonnance. Ce dernier mode de commutécisions, le Conseil communique avec les parties par s les cas où il ne publie pas l'exposé détaillé des motifs de our Relations Boards Reports et Canada Labour Service. ications Canadian Labour Law Reporter, Canadian ines décisions sont choisies pour être rapportées dans les langues dans sa revue di (décisions/information), et s motifs de décision sont publiés par le Conseil dans les

décision que le Conseil a prise en 1978 d'apporter une fication à son Règlement en changeant les exigences snant la preuve d'adhésion à un syndicat, applicable à rou ler juin 1979, a soulevé de fortes objections dans bien ecteurs. Cet article du Règlement stipule ce qui suit:

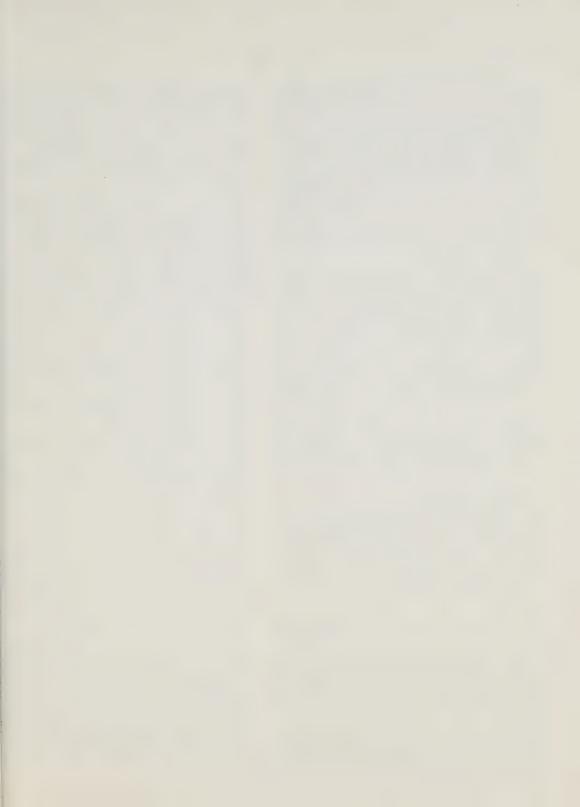
1.7.(1) Dans toute demande d'accréditation présentée le su avant le 1<sup>er</sup> juin 1979, le Conseil peut accepter comme sreuve d'adhésion à un syndicat la preuve qu'une per-

a) signé une demande d'adhèsin au sugie a (a b) a versé à ce syndicat une somme d'au moisim eisom siom suis poilar, d'a b) a versé à ce syndicat une somme d'au période de trois et si propier d'ambander.

2) Dans toute demande d'accréditation présentée après le 1er juin 1979, le Conseil peut accepter comme preuve d'adhésion à un syndicat la preuve qu'une per-

19 as sibus, une demande d'adheshon au syndicat (a

pnis zniom ub 9mmoz anu tozibnyz ed 'au versé à ce syndicat upe de la période six moz sum dollars pour ou au cours de la période la demande.»



situation lui semblera commander.» (Traduction de nous) Conseil agira vraisemblablement avec la célérité que la Cour s'en est remise à la compétence du Conseil, ayant dit: «Le

Conseil eut autorisé l'employeur à poursuivre le syndicat. mentaire d'arrêter des poursuites au criminel, après que le déclination de compétence et une seconde demande compléla ville de Montréal a rejeté une demande préliminaire de Dans Conseil des ports nationaux 26, la Cour municipale de

matière. es entreprises fédérales. Seul le Parlement est compétent nces ne sont pas autorisées à légiférer sur le piquetage qui que celles de sa Cour d'appel, elle a conclu que les l. Se conformant à certaines de ses récentes décisions nnique a rendue dans British Columbia Ferry Corporaère année a été celle que la Cour suprême de la Colombiens ce secteur, la décision la plus importante cette

zz «· ə8viənbid n noiseup saq ise'n la lederale actuelle, il n'est pas question eul le Parlement fédéral peut légiférer en la matière. oucerné mais n'est pas partie à la présente procédure. it, dans un conflit de travail avec un employeur qui est se desseins des intimés qui sont engagés, comme je l'ai ervent, en genant la navigation et le transport maritime, l est clair que le présent conflit et l'actuel piquetage elui de la navigation et des transports maritimes (nº 10). Acte de l'Amérique du Nord britannique (1867), dont ui œuvrent dans les secteurs énumèrés à l'article 91 de ederal. Ces entreprises federales sont évidemment celles nireprises relevant du fédéral, revient au Parlement es, les lock-out et le piquetage) en ce qui touche les elations industrielles (y compris, évidemment, les grèsue le pouvoir de régir par des lois la conduite des J.L.R. (2d) 145, la Cour suprème du Canada a estimé Compagnie de Téléphone Bell [1966] R.C.S., 767, 59 oncernant la Commission du salaire minimum et la R.C.S. 529, [1955] 3 D.L.R. (721) et dans une affaire Relations and Disputes Investigation Act (Can.), [1955] differends du travail (Reference re Validity of Industrial es relations industrielles et sur les enquêtes visant les Dans un renvoi mettant en cause la validité de la Loi sur

Traduction de nous)

iquetage que l'on veut faire interdire sur un quai dans la np sos i ises melevant du fédéral, comme c'est le cas du səp tunion a légiférer sur le piquetage touchant des it clairement que la province n'est pas autorisée selon la ans cette décision lie le présent tribunal. Cette décision solution admetire que la position constitutionnelle adoptée janada, n'annule expressément la décision Jebsens, il A moins que la Cour d'appel, ou la Cour suprême du

L'aduction de nous) résente instance.» 23

t à la Cour d'appel tédérale. au caractère constitutionnel d'une entreprise, ce qui st pas jugée autorisée à réviser des décisions du Conseil ns Paul L'Anglais Inc. 24, la Cour supérieure du Québec

ché une soi-disant violation de convention collective. La ndie-Britannique a refusé une infonction qui aurait 18 Wardair Canada (1975) Lid. 25, la Cour suprême de la

(1975) Lid., nº du greffe de Vancouver: C800516, 10 mars 1980, décision 25 Canadian Airline Flight Attendants Association and Wardair Canada (district de Montréal), décision non encore rapportée. des relations du travail et autres, Dossier nº 500-05-010206-793, 8 nov. 1979,

24 Paul L'Anglais Inc. et J.P.L. Productions Inc. c. le Conseil canadien

Steelworkers of America (1978), 8 B.C.L.R. 272 à la p. 279 (C.S. de la C.-B.)

23 Ibid., à la page 5, citation de Cassiar Asbestos Corporation v. United

21 British Columbia Ferry Corporation v. Telecommunications Workers

26 B. Rapin c. le Syndicai national des employes du port de Montreal non encore rapportee.

(C.S.N.), cause nº 89-2280, 2 nov. 1979.

.4-8 .qq xus .bid122

Union [1980] 2 W.W.R. L.

Ce point de vue diverge de celui qu'avaient ex antérieurement certaines cours supérieures des provins des territoires <sup>16</sup>, mais il est partagé par d'autres<sup>17</sup>.

Cour fédérale du Canada — Division de première insu

Une demande de suspendre l'exécution d'une ordon, du Conseil en attendant la décision de la Cour d'appel féd dans Seaspan International Limited 18 a été rejetée décision d'accorder une injonction qui mette fin à un artravail illégal a été infirmée par la Cour d'appel commé été rendue par un tribunal incompétent 19.

Dans une autre affaire, Manitoba Pool Elevators Ltd.
Cour ne s'est pas jugée autorisée à restreindre les changer
technologiques soi-disant illégaux. La Cour a dit qu
pouvoir avait été spécifiquement donné au Conseil.

Cette année, la Cour a dû tenir compte de la limitation récemment imposée à son pouvoir de réviser les décisions du Conseil. Dans La Banque Provinciale du Canada<sup>8</sup>, la Cour a nettement reconnu cette limitation de son pouvoir et refusé de réviser la décision du Conseil relativement à une question d'interprétation d'un article du Code. Une décision similaire a d'interprétation d'un article du Code. Une décision similaire a

d'accréditation qui n'avait pas été déposée dans les délais

confirmé le rejet par le Conseil d'une requête en révocation

Dans Western Ontario Broadcasting Limited7, la Cour a

de Montréal9.

Dans Seaspan International Ltd. <sup>10</sup>, la Cour a été d'accord avec la façon dont le Conseil avait tranché une requête de restructurer des unités de négociation et de rendre les décisions qui s'imposent quand un nouvel employeur prend la succession. Dans St. Lawrence Seaway Authority — Transence Canada<sup>11</sup>, la Cour a jugé que le Conseil n'avait pas enfreint les règles de la justice naturelle de la façon qu'il traita une requête en accréditation.

Dans une affaire concernant la Corporation de disposition des biens de la Couronne, la Cour d'appel a rejeté une demande de révision judiciaire, mais la permission d'en appeler de ce jugement a été demandée à la Cour suprême du Canada 12.

La nouvelle compétence reconnue au Conseil en matière d'arrêts de travail illégaux a été sérieusement misc à l'épreuve lorsque la Cour d'appel fédérale a infirmé une décision de la Division de première instance <sup>13</sup> en accordant une injonction à la Couronne, qui s'était pourvue devant cette Cour par l'entremise du Procureur général du Canada, au nom de la Société Radio-Canada, aux termes du paragraphe 17(4) de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour d'appel a jugé que la Division de première instance n'avait pas la compétence d'émettre cette injonction <sup>14</sup>. C'est au Conseil que ce pouvoir a d'émettre cette injonction l'é.

"It is the appellant's contention that, in amending the Code and enacting section 182, Parliament conferred an exclusive jurisdiction on the Canada Labour Relations Board. I cannot accept that view. Until the enactment of that provision in 1978, the jurisdiction to restrain illegal that provision in 1978, the jurisdiction to restrain illegal the Pederal Court, in the Superior Courts of the provinces. I see nothing in the language of section 182 which indicates the clear intention of Parliament to take that jurisdiction away and, in my view, 'It would require... the clearest expression or implication in order to oust the jurisdiction of the ordinary Courts of the country...?"

(Non encore rapporté en français par la Cour d'appel fédérale)

Re National Association of Broadcast Employees and Technicians 30 N.R. 75.
30 N.R. 75.
La Banque Provinciale du Canada c. le Syndical national des emplo.

\*La Banque Provinciale du Canada c. le Syndicai national des employ commerce et de bureau du Comté Lapointe (CSN), [1979] 2 C.F.

9 La Bonque d'Epargne de la Cité et du District de Montréal et le Syn des employés de la Banque d'Epargne, Dossier nºs A-190-79, A-39 10 Le Syndicat international des marins canadièns et le Conseil canadie

relations du travail et autres, Dossier nº A-385-79, 25 oct. 1979. 1181. Lawrence Seaway Authority—Transport Canada V. Canada La

Relations Board (1979), 31 N.R. 196.

U.Crown Assets Disposal Corporation v. Public Service Alliance of Can Dossiet nº A-360-79, 7 déc. 1979. 1318, and The Attorney General of Canada and Mational Associatio Broadcast Employees and Technicians et al., nº de la Cout: T-355

21 juillet 1979. <sup>14</sup>Government of Canada and Attorney General of Canada v. Nat. Association of Broadcast Employees and Technicians et al. (V

31 N.R. 19; 79 CLLC 14,231.

hoGeneral Teamsters Local 362 of International Brotherhood of Teams Chauffewrs, Warehousemer and Helpers of America v. Middond Sup Express Lid. (1974), 43 D.L., (34) 540 (C.A. de 1Mb.); Ce Broadcasting Company Lid. v. Hawryluk et al., [1973] 4 W.W.R. (C.B.R. de la Sask.); Canada Tungsten Mining Corporation and Un Nord-Ouest).

Nord-Ouest)

Nord-Ouest)

17Pat exemple, Mosfat Communications Ltd. v. Canadian Union Public Employees, Broadcast Division, Local 686 et al. (1975), 76 C 14,043 (C.S. de la C.-B.)

Is Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers Seafaters International Union of Canada, 17 juillet 1979. 1912 Syndicat international des marins canadiens et le Conseil cana

des relations du travail et autres, Dossiet n° A-385-79, 25 oct. I décision non encore tapportée. Wepper and étails services Lition (C.J.C.) y. Monitobra Bool Flow.

20 Wagner and Grain Services Union (C.L.C.) v. Manitoba Pool Eleva Lid. (1980), 80 CLLC 14,031.

## RÉVISION JUDICIAIRE ET PROCÉDURES CONNEXES

le droit du syndicat de représenter les employés. en pleine négociation collective et ce dernier ne contestait plus accordée parce que le syndicat accrédité et l'employeur étaient d'en appeler à la Cour suprême du Canada n'a pas été Loi sur la Cour fédérale. Comme on l'a déjà dit, la permission Conseil ne pouvait être révisée en vertu de l'alinéa 28(1)a) de la partageait pas l'avis de la majorité estimait que la décision du d'accord avec l'interprétation du Conseil. Le juge qui ne s'agissait là d'une façon erronée de procéder et n'étaient pas tions apportées au Code4. Les trois juges ont tous dit qu'il par écrit ses motifs où il y a interprété de récentes modificade la non-représentation syndicale a été supprimée. Il a exposé majorité. Le Conseil a procédé à un second scrutin où l'option syndicale, mais ni l'un ni l'autre syndicat n'a bénéficié de la syndicale. La majorité était en faveur de la représentation entre l'un des deux syndicats ou l'absence de représentation qués. Lors d'un premier scrutin, les employés ont eu à choisir accréditation visant des employés précédemment non syndiprocédant à un scrutin de ballottage par suite de requêtes en commis une erreur de droit qui donnait matière à révision en jorité des membres de la Cour ont jugé que le Conseil avait Dans Uranerz Exploration and Mining Limited3, la ma-

parties de présenter leurs observations par écrit. propre initiative de réviser la question et a demandé aux une partie de l'occasion de se faire entendre. Il a entrepris de sa commis une faute de procédure qui a eu pour effet de priver Dans une deuxième affaires, le Conseil a admis avoir

avait perçue. Code. Il n'a pas précisé s'il était autorisé à revoir l'erreur qu'il d'accord avec la façon dont le Conseil appliquait un article du un juge ne partageait pas l'avis de la majorité. Il n'était pas été rejetées à l'unanimité. Dans Eastern Provincial Airways6, Dans toutes les autres affaires, sauf une, les demandes ont

> à celui de l'année précédente. ides de révision judiciaire est inférieur de plus de la qu'a tranchées le Conseil cette année. Le nombre de nseil dans 22 affaires, qui représentent 4.1% de toutes ides de révision judiciaire mettant en doute la décision urs de l'année, la Cour d'appel fédérale a été saisie de 22 sucoup moins nombreuses que les années précédentes. il. Cependant, les demandes de révision judiciaire ont ne du Canada ont toutes deux révisé des décisions du cours de l'année 1979-1980, la Cour fédérale et la Cour

> n de l'année. ont été rejetées et 10 étaient en instance devant la Cour onnées avant qu'un jugement ne soit rendu. Sept des 17 les 22 demandes de révision judiciaire, 5 ont été

> il. Cette décision a été infirmée par la Cour d'apppel. nde d'injonction se rapportant à un domaine relevant du on de première instance de la Cour fédérale a agréé une acquiescé à la demande. Et dans un autre encore, la n juge qui ne partageait pas l'opinion de la majorité la Cour fédérale d'appel en a agréé deux. Dans un autre en 1978-1979, aucune demande n'a été agréée, en 1979-

## suprême du Canada

on du Conseil. Son jugement était le suivant: jugement de la Cour d'appel fédérale annulant une ème affaire, la Cour a refusé la permission d'en appeler a durement critiqué les gestes de l'appelant. Dans une Conseil. L'ordonnance du Conseil a été maintenue et la la a révisé une décision d'ordre constitutionnel rendue as Northern Telecom Limited1, la Cour suprême du

z«'Jaddo ap apuof-uaig at ans spd suosuouoad snou au snoy ermission d'interjeter appel est rejetée sans dépens. appel proposé devant cette Cour. La demande de egociateur, nous ne voyons aucune raison de porter vndicat accrédité à l'origine par l'appelant à titre d'agent yndicat international des mineurs unis d'Amérique, le minent entre le successeur de la société intimée et le Etant donné que les négociations collectives se pour-

ment rendu sur le banc de vive voix en anglais -

ction de nous)

## d'appel federale

otifs par écrit dans 7 cas. ndes de révision judiciaire. Elle en a rejete 14 et a expose tte année, la Cour d'appel tédérale a entendu seize

Northern Telecom Limitée et les Travailleurs en communications du

Canada Labour Relations Board v. Uranerz Exploration and Mining 79 CLLC 14,211. Canada, [1980] 1 R.C.S. 115, (1979), 98 D.L.R. (3d) 1, 28 N.R. 107,

Uranerz Exploration and Mining Limitée c. le Conseil canadien des rela-19 oct. 1979, p. 2. (en anglais seulement). Limited, Bulletin des procédures devant la Cour suprême du Canada,

Uranerz Exploration and Mining Limited (1978), 30 di 100; [1979] I Can 78 N'B' 431; 79 CLLC 14,215 tions du travail et autres, [1980] 1 C.F. 312, (1979), 102 D.L.R. (3d) 518;

Transport Inc. (CSN) et Brazeau Transport Inc., Dossier nº A-220-79, section locale 106, c. le Syndicat des employés de bureau de Brazeau 5L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, LRBR 87; 78 CLLC 16,150.

Canadian Airline Employees' Association v. Eastern Provincial Airways

<sup>(1983) 719. (1980), 80</sup> CLLC 14,033.

faire» en cas de grèves ou de lock-out illégaux. Du let juit au 31 mars 1979, le Conseil avait reçu 14 requêtes en ce. Pendant l'année financière qui a pris fin le 31 mars 198, été saisi de 23 requêtes dont 3 alléguaient des loc illégaux.

Le Conseil a établi la pratique d'envoyer immédiateme agent à titre de médiateur et en même temps, de n l'affaire au rôle pour qu'une audition ait lieu le plu possible. Parfois, le conflit est réglé par l'agent avant c requête ne soit reçue ou que l'affaire ne soit mise au r

Seulement une des causes de lock-out a nécessité audition, où elle a été réglée, tout comme la contre-re, alléguant une grève illégale.

En plus de ces deux affaires, 7 autres requêtes ont di entendues (voir Tableau 9). L'une d'entre elles n'a pa contestée à l'audition, et les parties se sont mises d'accor le texte d'une ordonnance qui a permis de mettre fin au co

Deux requêtes, qui ont été contestées, portaient su grèves appréhendées. Le Conseil les a agréées et a rendi ordonnances qui ont été respectées par les employés Conseil a rendu six ordonnances à la suite d'auditions rejeté une requête parce que la grève en cours n'était illégale.

Selon les chiffres, sept requêtes étaient en instance à la f l'année, mais on avait mis fin aux conflits dans certains c bien que la requête n'ait pas été réglée définitivemei retirée, les parties ont accepté que l'audition soit rem plus tard afin de s'accorder un «délai de réflexion» o concentrer leurs efforts sur les problèmes à l'origine du co

En plus d'accroître la charge de travail du Conseil et de personnel, ces requêtes engendrent des difficultés con rables en ce qui concerne le calendrier des auditions. En en raison de leur caractère prioritaire, il faut souvent mod les projets de voyage et reporter à plus tard l'audition d'a affaires déjà mises au rôle.

duellement par des employés travaillant pour le même employeur à la suite de mesures identiques ou similaires prises par l'intimé, il reste que les plaintes de pratique déloyale de travail requièrent du Conseil et de son personnel, de plus en plus de temps et d'énergie.

Etant donné que les plaintes de pratique déloyale de travail portent sur des allégations de violations de la loi, le Conseil est normalement obligé de tenir une audition pour toutes les affaires qui ne sont pas réglées ou retirées. Les Tableaux I et 4 montrent que sur les 517 affaires tranchées par le Conseil au cours de l'année, 89 seulement ont nécessité une audition, dont 45, soit un peu plus de la moitié, étaient des plaintes de pratique déloyale de travail.

La répartition des plaintes portées contre les employeurs et les syndicats et qui ont été tranchées par le Conseil figure aux tableaux 7 et 8. Il est à noter que sur les 137 plaintes portées contre les employeurs, 106 ont été réglées ou retirées, tandis que 31 seulement, soit 22.6%, ont nécessité une audition. Sur réglées ou retirées, tandis que 14, soit 38.8% des affaires réglées ou retirées, tandis que 14, soit 38.8% des affaires réglées ou retirées, tandis que 14, soit 38.8% des affaires réglées ou ne nécessité une audition.

Ces chiffres s'expliquent sans doute en partie par le nombre croissant de plaintes qui sont portées contre les syndicats en raison d'une allégation de manquement au devoir de représentation juste (article 136.1 du Code). Étant donné qu'elles peuvent avoir des conséquences pour l'employeur, ces affaires font généralement intervenir trois parties. Habituellement, la plainte a trait à un grief qui n'à pas été porté jusqu'à l'étape de l'arbituage. Ces affaires difficiles et longues à régler ne cessent d'augmenter depuis que les dispositions en question sont d'augmenter le ler juin 1978.

## GREVE ET LOCK-OUT ILLEGAUX

L'année sur laquelle porte le présent rapport a été la première année complète au cours de laquelle le Conseil a exercé son pouvoir de rendre des ordonnances de «ne pas

## RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS

Le Tableau 4 indique, par industrie, le nombre d'affaires qui ont été réglées à la suite d'une audition. On remarquera que seulement 11 des 173 requêtes en accréditation ont nécessité la tenue d'une audition.

Le Tableau 5 indique que 101 requêtes en accréditation ont été agréées, 28 rejetées et 44 retirées. La tenue d'un scrutin a été ordonnée dans quatorze cas, mais pour deux d'entre eux, il n'a pas été nécessaire de dépouiller les bulletins de vote. Tel que démontré au Tableau 2, 78% des requêtes en accréditation qui ont été agréées visaient des unités de négociation comprenant moins de 30 employés.

RÉVOCATION DES DROITS DE NÉGOCIATION

Le Conseil a reçu 23 requêtes en révocation comparativement à 24 l'année précédente (voir Tableau 1).

Comme le montre le Tableau 6, le Conseil s'est prononce sur 18 requêtes dont 11 ont été agréées, 6 rejetées et une retirée. Les 11 requêtes agréées comprennent deux affaires qui ont fait l'objet d'une audition et cinq dans lesquelles un scrutin a été tenu.

En ce qui concerne le secteur bancaire, 5 requêtes ont été agréées, 4 rejetées et une retirée.

## REQUÊTES EN RÉVISION

Le nombre de nouvelles requêtes en révision reçues en 1979-80 est de 95, soit une baisse par rapport à l'année précédente où 138 requêtes ont été présentées. Par contre, il s'agit d'une hausse comparativement aux 79 reçues en 1977-78. (Comme l'indique le Rapport annuel de 1978-79, le Conseil s'est trouvé devant le cas exceptionnel d'un syndicat — le Syndicat canadien des employés de service, de bureau et de détail — ayant présenté 26 requêtes en révision parce qu'il désirait renoncer à ses droits de négociation dans le secteur bancaire).

Sur 92 requêtes en révision dont on a disposé, 13 (comparativement à 11 requêtes en accréditation) ont nécessité une audition (voir Tableau 10).

## PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL

Pour la première fois de son histoire, le Conseil a reçu plus de plaintes de pratique déloyale de travail que de requêtes en accréditation. Il a été saisi de 267 plaintes, ce qui représente une augmentation de plus de 100% par rapport à 1978-1979, alors que 126 plaintes avaient été enregistrées.

Bien que ces chiffres soient quelque peu trompeurs, vu qu'ils comprennent de nombreuses plaintes déposées indivi-

cours de l'année financière 1979-1980, le Conseil a reçu quêtes et plaintes, réglé 517 affaires et consacré 184 tux auditions publiques.

1973 (année à laquelle remonte la structure actuelle du sil) à 1976, le nombre de nouvelles affaires a varié de 308 par année. Le volume d'affaires a sensiblement augdepuis:

Nouvelles affaires

L†9	0861-6461
ELS	6761-8761
<b>tSt</b>	8761-7761
345	LL61-9L61

st à remarquer que le nombre total d'affaires ne se pas nécessairement par une augmentation de la charge vail. Dans le cas des requêtes en révision, par exemple, il out simplement s'agir de changer le nom de l'une ou des parties et arriver à en disposer sans audition. Par, il arrive aussi qu'il faille procéder à l'examen approd'une importante unité de négociation et que des d'audition soient alors nécessaires.

a même façon, certaines plaintes de pratique déloyale sail peuvent exiger plusieurs jours d'audition, tandis que ss seront réglées sans que l'affaire soit entendue.

nombre total d'affaires n'est pas en soi un critère absolu ssure du travail, mais l'analyse des divers types de es fournit des renseignements très utiles sur les tendancourt et à long terme de la charge de travail.

## KEDITATION

ir la première fois en cinq ans, le nombre de requêtes en litation a diminué, ce qui s'explique en partie par la ion des requêtes concernant le secteur bancaire.

Requêtes en accréditation

17	184	086
6 <b>†</b>	230	646
87	220	846
72	181	LL6
Secteur Bancaire	Total	

répartition, pat industrie, des 173 requêtes en accrédisur lesquelles le Conseil s'est prononcé au cours de e, figure au Tableau 3 de même que les autres genres de es et de requêtes réglées pendant la même période.

président ou un vice-président, possède l'autorité de des affaires et de rendre des décisions.

Le bureau central du Conseil est situé dans la régio capitale nationale. Des bureaux régionaux sont éte Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancour partir de ces bureaux régionaux, quatorze spécialis nelations du travail, avec le concours d'employés de se mènent des enquêtes, interviennent comme médiateur les cas de plaintes de pratiques déloyales de travail et t de règler les grèves ou lock-out illégaux.

Dans beaucoup de cas, le Conseil peut trancher des re à partir des représentations écrites que les parties lu mettent et des faits révélés par le rapport d'un agent e teur. Les parties reçoivent l'original desdits rapports quête à l'exception de ceux faisant état du désir des emp qui sont protégés par la Loi<sup>8</sup>.

Quand il est nécessaire d'entendre une preuve, les aud ont lieu le plus près possible de l'endroit où se trouve parties, ou d'où le problème a originé.

#### Dépenses

Les dépenses totales pour l'année financière se chiff. \$3,788,249, soit \$155,878 de plus que l'année précéden

Au cours de l'année, le membre du Conseil, M. W. F. Cleve Kidd, a pris sa retraite et le mandat de deux autres membres, M. Norman Bernstein et Me Robert J. Arseneau, a expiré.

Comme il n'y a pas eu de nouvelles nominations, le Conseil était formé d'un président, de deux vice-présidents et de cinq membres à la fin de la période couverte par le présent rapport.

Les membres du Conseil exercent leurs fonctions à plein temps, ils possèdent une expérience et des connaissances en relations industrielles et en droit du travail. Leur qualité de membres d'un organisme impartials, leur interdit d'occuper un autre poste ou emploi rémunéré.

#### Compétence et Fonctionnement

La compétence du Conseil canadien des relations du travail s'étend à toutes les entreprises fédérales des provinces et des territoires, sur lesquelles s'exerce le contrôle législatife du Parlement. On estime que plus de 600,000 employés sont visés par la Partie V du Code.

Le Conseil fonctionne dans les deux langues officielles et tient des auditions dans toutes les provinces et territoires afin d'être accessibles aux parties qui ont recours à lui. Un quorum? composé de trois membres du Conseil, incluant le

<sup>\*</sup>Paragraphe III(5).

•L'article Zul Code canadien du travail définit une entreprise fédérale comme «tout ouvrage, entreprise ou affaire ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada».

\*Altimée II7(m)

\*Alinéa II7(m)

#### INTRODUCTION

offerts par Travail Canada. Quand des grèves ou des lock-out illégaux se produisent ou sont appréhendés, la partie lésée peut s'adresser au Conseil qui a le pouvoir de rendre des ordonnances de «ne pas faire» et d'ordonner aux employés de retourner au travail ou à l'employeur de reprendre ses opérations.

Quand des employés vivent dans un lieu isolé ou dans des locaux dont leur employeur ou une autre personne, ont le contrôle, le Conseil peut, suite à une requête, rendre une ordonnance pour permettre l'accès à ces employés par un recruteur syndical.

### Exécution

Quand une ordonnance du Conseil n'est pas exécutée celuici peut, sur demande, déposer son ordonnance à la Cour fédérale du Canada. Cette procédure confère à l'ordonnance du Conseil la même force qu'un jugement émanant de cette Cour.

Certaines infractions à la Partie V du Code sont passibles d'amendes. L'assentiment préalable du Conseil est requis pour pouvoir intenter des poursuites judiciaires pour ces infractions. C'est la Cour, toutefois, et non le Conseil, qui a le pouvoir d'imposer les sanctions.

Le Conseil a aussi la responsabilité d'assurer la négociation des effets des changements technologiques par les parties quand elles ne l'ont pas déjà fait.

Le ministre du Travail peut rétèrer la résolution de certains conflits du travail au Conseil. En pareils cas, si celui-ci le juge opportun, il peut imposer aux parties les modalités d'une première convention collective.

#### Composition du Conseil

Au début de l'année sous étude, le Conseil se composait d'un président, de deux vice-présidents et de huit membres, tous nommés par le gouverneur en conseil, les membres pour un maximum de cinq ans et le président et les vice-présidents pour un maximum de dix ans. Le Code (paragraphe 111(2)) prévoit un président, de un à cinq vice-présidents et de quatre à huit membres.

présent Rapport annuel est soumis par le Conseil en des relations du travail au ministre du Travail pour posé devant le Parlement conformément aux disposit Lode canadien du travail!. Ce rapport porte sur la re année d'activité du Conseil depuis sa reconstitution? et le let mars 1973, c'est-à-dire sur la période du let avril u 31 mars 1980.

## irs et Fonctions du Conseil

Conseil canadien des relations du travail est un orgaquasi-judiciaire revêtu de pouvoirs statutaires et régleres concernant l'application de la Partie V du Code en du travail, qui porte sur les relations industrielles.

Jonseil agit également en vertu de la Partie IV du Code, endant les appels<sup>3</sup> de décisions concernant la sécurité, es causes alléguant l'existence de danger imminent. Il se re également sur les plaintes<sup>4</sup> d'employés invoquant ce également sur les plaintes<sup>4</sup> d'employés invoquant letté victimes de discrimination ou punis pour avoir leurs droits relatifs à la sécurité.

at, lorsque la majorité des employés de l'unité le désire. doit le faire un syndicat voulant supplanter un autre d'un syndicat doivent respecter certains délais tout vés, qui désirent présenter des requêtes visant à se tation de telles requêtes. De la même façon, les vés. Il existe bien sûr des contraintes de temps liées à la er à un serutin secret afin de connaître les désirs des tion collective. Occasionnellement, le Conseil doit at et à négocier de bonne foi en vue de conclure une ditation. Cela oblige l'employeur à reconnaître le te être représentée par ce syndicat, le Conseil accorde ue par le Conseil habile à négocier collectivement, le la majorité des membres d'une unité de négociation agents négociateurs pour des groupes d'employés. quêtes en accréditation présentées par des syndicats, à part importante des activités du Conseil est consacrée

ntres décisions relatives aux droits de négociation nent la révision des accréditations lorsque des changeinterviennent dans la structure et les activités des yeurs, quand des syndicats fusionnent et quand des rises ont été vendues ou réorganisées.

Sonseil entend et tranche aussi des plaintes de pratiques les de travail contre des employeurs et des syndicats, et uvoir d'accorder réparation aux plaignants ayant gain se, y compris la réintégration et l'indemnisation s'il y a

Code canadien du travail interdit les grèves et les lockndant la durée d'une convention collective et tant qu'on s épuisé les moyens de médiation et de conciliation

Article 210 du Code canadien du travail (Partie V — Relations industrielles) 3.S., С.L.1, 1972 "Partie IV, paragraphe 82.1(9), article 95 "Partie IV, article 96.1



## Table des matières

Rejevé des dépenses	L7
Tableaux statistiques	17
Rôle des agents du Conseil	70
Décisions du Conseil	LI
Révision judiciaire	13
Rapport d'activités	II
Introduction	6



Edifice L. B. Pearson 125, Promenade Sussex Tour D, 4e étage Ottawa, Ontario KlA 0X8

Le 28 novembre 1980

L'Honorable Gerald Regan Ministre du Travail Chambre des Communes Ottawa, Ontario KIA 0A6

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période 1979-80 conformément au Code canadien du travail (Partie V), article 210.

,LisanoD ub mon uA

Marc Lapointe, c.r.

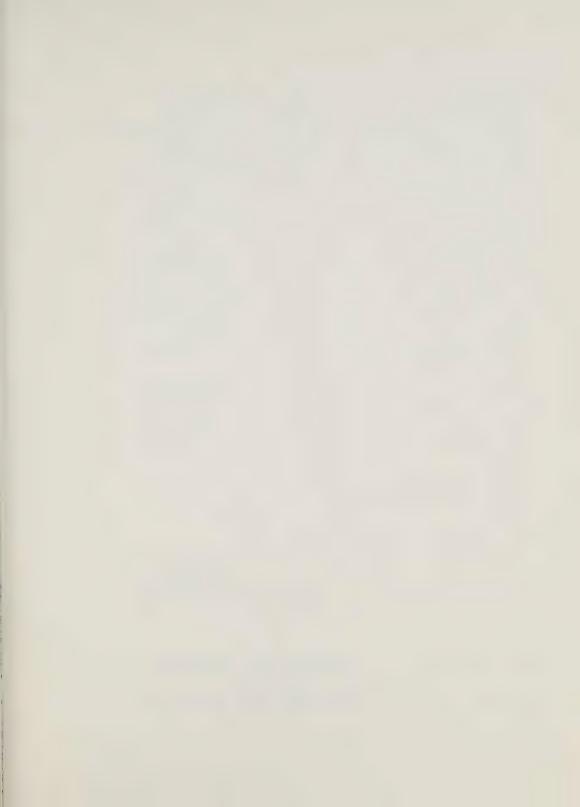
Président

lib

lies

ada Jur tions

adien des tions du



## Conseil canadien des relations du travail

# Rapport annuel 1979-80

Président Mare Lapointe, c.r.

Vice-présidents James E. Dorsey

Claude H. Foisy

Membres
W. F. Cleve Kidd
Lorne E. Shaffer
Norman Bernstein
Jacques Archambault
Hugh R. Jamieson
James D. Abson
Nicole Kean

Greffier, John D. Drew

Bureau central

Edifice Lester B. Pearson 125 promenade Sussex Ottawa, Ontario

Télex: 053-4426 Télex: 053-4426

2456-266 '819 KIY 0X8 Edifice Lester B. Pearson

9-68019-799-0 NBSI No de cat. LR 1-1980

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1980

(télex: 04-51423) (1609-999/409::191)

(191: 504/949-3145)

1090 ouest, rue Pender

Vancouver, Colombie-Britannique

R3C 3H8

APE 5NJ

12° étage **KECION DE L'OUEST** 

Winnipeg, Man.

155, rue Carlton

One Lakeview Square Suite 1040

**KĘCION CENLKYTE** 

#### (16].: 416/369-3782)

W2K 1He

Toronto, Ontario

19° étage, Tour Banque T.D.

Centre Toronto Dominion

C.P. 190

Suite 1905

## KECION DE L'ONTARIO

(télex: 05-25706)

(161.: 514/283-3258)

H3A 2P2 Montréal, Qué.

1000 onest, rue Sherbrooke

Place de l'Aviation internationale

C.P. 548

Suite 1912 KĘCION DO ŚOĘBEC

(161.: 902/426-7068)

**B2Y 2N6** 

Dartmouth, Nouvelle-Ecosse

45 Alderney Drive

14c étage

Queen Square **KECION DE L'EST** 

## BUREAUX REGIONAUX

Télex: 053-4426

Offawa, Ontario 125, promenade Sussex

rodd annuel

> səb nəib ub snoi

> > lia



AI A56 nnualreport 1980-81

nada

Lester B. Pearson Bldg. 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0X8

613/992-9342 Telex: 053-4426

## **REGIONAL OFFICES**

#### EASTERN REGION

Queen Square 14th Floor 45 Alderney Drive Dartmouth, Nova Scotia B2Y 2N6

(tel.: 902/426-7068)

## QUEBEC REGION

Suite 1912 P.O Box 548 International Aviation Plaza 1000 Sherbrooke Street West Montreal, Que. H3A 2P2

(tel.: 514/283-3258) (telex: 05-25706)

#### ONTARIO REGION

Suite 1905 P.O. Box 190 Toronto Dominion Centre 19th Floor, T.D. Bank Tower Toronto, Ontario M5K 1H6

(tel.: 416/369-3782)

#### CENTRAL REGION

Suite 1040 One Lakeview Square 155 Carlton Street Winnipeg, Man. R3C 3H8

(tel.: 204/949-3145)

#### WESTERN REGION

12th Floor 1090 West Pender Street Vancouver, B.C. V6E 2N7

(tel.: 604/666-6001) (telex: 04-51423)



© Minister of Supply and Services Canada 1982

Cat. No. LR 1-1981

ISBN 0-662-51878-0

POSITORY LIBRARY MASKIMAN

# **Canada Labour Relations Board**

## Annual Report 1980-81

Chairman Marc Lapointe, Q.C.

Vice-Chairmen James E. Dorsey Claude H. Foisy

Members Lorne E. Shaffer Jacques Archambault Hugh R. Jamieson Nicole Kean James D. Abson Victor E. Gannon Paul-É. Chiasson

Gilles Coulombe Director-General (Registrar)

#### Head Office

Lester B. Pearson Building 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0X8

613/992-7428 Telex: 053-4426





ada
our
ations
rd
seil

adien des ations du

ail

L. B. Pearson Building 125 Sussex Drive Tower D, 4th Floor Ottawa, Ontario KIA 0X8

January 15, 1982

The Honourable Charles Caccia Minister of Labour House of Commons Ottawa, Ontario K1A 0A6

Dear Mr. Minister:

I have the honour to submit the annual report of the Canada Labour Relations Board for the period 1980-1981, as required by the Canada Labour Code (Part V), section 210.

On behalf of the Board,

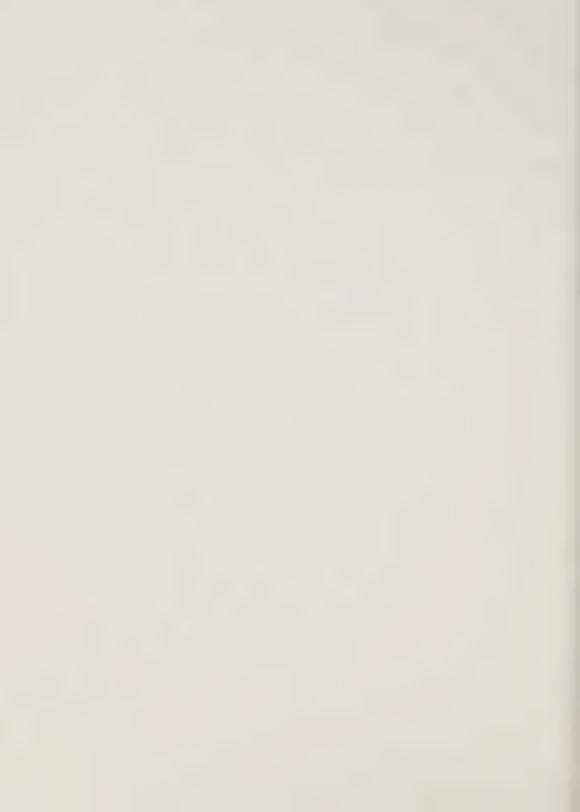
Marc Lapointe, Q.C.

Chairman



## Table of contents

Introduction	7
Report of Activities	9
Reasons for Decision	1
Judicial Review and Related Proceedings	3
Law Reform Commission Study	5
Statistical Tables	
Statement of Expenditures 2	8.



#### INTRODUCTION

is Annual Report of the Canada Labour Relations d is submitted to the Minister of Labour for tabling e Parliament in accordance with the provisions of the da Labour Code<sup>1</sup>. The Report, covering the period April 1, 1980 to March 31, 1981, deals with the eighth of operations since the Board was reconstructed<sup>2</sup> on th 1, 1973.

#### d Powers and Functions

e Canada Labour Relations Board is a quasi-judicial with statutory and regulatory powers pertaining to the nistration of Part V of the Canada Labour Code deal-

e Board also acts under Part IV of the Code hearing als<sup>3</sup> against safety rulings in cases where imminent danhas been alleged. It also rules on complaints<sup>4</sup> by oyees that they have been discriminated against or punfor exercising their rights in relation to safety.

significant part of the Board's activities is concerned applications by trade unions for certification as barng agent for groups of employees. Where the majority ployees in a bargainig unit, which the Board finds to be opropriate unit for collective bargaining, wishes to be sented by that trade union, the Board will grant certifin. This imposes an obligation on the employer to recogthe union and to bargain in good faith with a view to uding a collective agreement. Occasionally it is necesfor the Board to conduct secret balloting in order to mine the wishes of the employees. There are of course, ations as to the time when such applications may be itted. There are also time limits within which applicamay be made by employees to remove the union as bargaining agent as well as for another union to disan existing union when the majority of the employees unit so wish.

her determinations as to bargaining rights involve the w of certifications where changes have taken place in tructure and operations of the employers; where unions merged and when businesses have been sold or reorgan-

e Board also hears and determines complaints of unfair r practices against employers and unions, and has r to grant relief to successful complainants including atement and compensation where appropriate.

e Canada Labour Code prohibits strikes and lockouts g the life of a collective agreement and until the mediation and conciliation assistance provided by Labour Canada has been exhausted. Where an unlawful strike or lockout occurs or is anticipated, the injured party may apply to the Board which has the power to issue cease and desist orders and to order employees to return to work.

Where employees are living in an isolated area or on property controlled by the employer or another person, the Board may, on application, issue an access order for a union to gain access to such employees.

#### Enforcement

Where there is a failure to comply with any order of the Board, the Board may, on application, file its order in the Federal Court of Canada. When so filed, a Board order is enforceable as though it were an order of the court.

Certain violations of Part V of the Code are punishable by fines. In order to institute a prosecution in the courts for such violations of the law it is necessary to obtain the consent of the Board. It is the Court, however, and not the Board, which has the power to impose the penalties.

The Board also has certain responsibilities to ensure negotiation between parties on the impact of technological change where the parties have not negotiated such matters.

A further responsibility of the Board provides for referral from the Minister of Labour of certain labour disputes. If the Board deems it appropriate in such cases of referrals by the Minister, it may impose on the parties the terms and conditions of a first collective agreement.

#### **Composition of Board**

At the beginning of the year the Board consisted of the Chairman, two Vice-Chairmen and five Board Members. (Due to the retirement of one Member of the Board and the expiry of the terms of two Board Members during the previous year, the number of Board Members was down by three from a year earlier). During the year under review, however, the number was raised to seven Board Members by the appointment of Mr. Victor Gannon and Mr. Paul-Émile Chiasson to the Board.

Appointments to the Board are by Order-in-Council for terms up to five years for Board Members and up to ten years for Chairman and Vice-Chairman. The Code (Section 111(2)) provides for a Chairman, from one to five Vice-Chairmen and from four to eight Board Members.

During the year Mr. John D. Drew retired from the public service and his position as Director General (Registrar) was filled by Mr. Gilles Coulombe.

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour

C. 1970, c. L-1 as amended by S.C. 1972, c. 18, s. 210. 1972, c. 18. ons 82.1(9), 95.

law. As members of a non-partisan<sup>5</sup> Board they are prohibited from holding any other renumerated office or employment.

#### Jurisdiction and Functioning

The Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories in relation to federal works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. It is estimated that in excess of 600,000 employees are covered by the provision of Part V of the Code.

The Board functions in both official languages and conducts hearings in all provinces and territories in order to be accessible to parties having business before it. A quorum? of three members of the Board which includes the Chairman or a Vice-Chairman is empowered to transact business and render decisions.

The Headquarters of the Board is located in the Nati Capital Region. Regional offices are staffed in Hal Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. From regional offices fourteen industrial relations special backed by support staff conduct investigations, medicomplaints of unfair labour practices and seek settlement unlawful strikes or lockouts.

In many cases it is possible for the Board to disposapplications by considering written argument by the pa as well as the facts disclosed in the report of the investing officer. The parties are provided with copies of the it tigation reports with the exception of evidence of empl wishes which is protected by legislation<sup>8</sup>.

Where it is necessary to hear evidence, hearings are so uled as close as possible to the location of the parties of area in which the problem has arisen.

## **Expenditures**

The volume of cases disposed of during the year increby 34.6% to 696 from 517 in the previous year. Although number of person/years utilized dropped from 92.1 to increased activity and costs saw the total expenditures of Board rise by 14.7% to \$4,347,145.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Section 111(5).

<sup>6</sup> Section 2 of the Canada Labour Code provides the following definition: "federal works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada".

<sup>7</sup> Section 115.

<sup>8</sup> Section 117(m).

#### REPORT OF ACTIVITIES

t the outset, it should be pointed out that the Board has diction to deal with a wide variety of different types of ications and complaints. Table I attached to this report ks these down by category and shows the numbers ived and how they were disposed of during the year er review. The case load under these headings varies conably (no application dealing with Technological change received during the past year for example). Apart from e variations as between types of cases, the complexity of s varies in terms of the time and cost involved for the d. Some cases involving applications for certification or w can be disposed of on the basis of written submissions the report of an investigating officer (a copy of which is ided to the parties) while other cases may involve erous intervenors and require days or even weeks of ings. While these cases are not useful as units of precise surement, they do reflect the over-all activity of the

Table I indicates, the number of new cases initiated age the year amounted to 743 (up 14.5% from the 649 cases in 1979-80). This continues a trend which has quite significant since 1977-78. The figures for the past years are as follows:

	New Cases
1976-77	342
1977-78	454
1978-79	573
1979-80	649
1980-81	743

ne most noticeable increases in case load came in review cations (up to 147 from 95), certification cases (up to from 185) and revocation applications (up from 23 to Complaints of unfair labour practice which in the previear surpassed the number of applications for certificator the first time, remained virtually stable at 264 as pared to 267 the previous year.

vo of the factors which have contributed to the increascase load of the Board over the past five years are assed union activity in the banking industry and the indments to the Code which became effective in 1978 ding the jurisdiction of the Board, particularly in the of complaints of unfair labour practice.

#### osition of cases

ring the year, the Board disposed of a record 696 cases, 4.6% from the previous year. Table 3 shows that road port involved the greatest number of cases disposed of

with 181 as compared to 127 in the previous year. The banking industry involved the Board in 111 decisions compared to 71 decisions in the previous year. The number of cases on hand (under investigation, scheduled for hearing, in deliberation, etc.) stood at 334 at the end of the year as compared to 287 at the beginning of the year. The number of cases on hand fluctuates throughout the year and is, of course, influenced considerably by the number of new cases initiated during the immediately preceeding months. This was the case in the year-end figure of 334 cases on hand. The average number of new cases per month for the year was sixty-two but 160 cases came in during the last two months of the year.

While Table 1 provides a break down showing the types of cases disposed of, the geographic disposition of cases is as follows:

Table 11

Region	Decided Cases	%
Pacific & Northern Prairies Ontario Quebec Atlantic		25.6 4.6 18.8 39.8 11.1
TOTAL	696	100

## Hearings

Of the 696 cases disposed of, 171 cases required public hearings spread over 271 hearing days. (This compares to 103 cases heard over 192 hearing days in the previous year).

The cases which were disposed of without a hearing were dealt with by the Board in 192 meetings which considered the written submissions of the parties and the reports of the investigating officers.

#### Mediation

As distinct from cases which are disposed of by the Board on their merits, some are settled as a result of mediation efforts by officers appointed by the Board. Some cases arise while the parties are engaged in collective bargaining and during the past year 11 such cases were settled by officers of Labour Canada in the course of providing conciliation and mediation assistance in bargaining. Some 107 applications and complaints were withdrawn during the year, some of them as a result of assistance provided by officers appointed to mediate while a total of 68 complaints were settled as a result of mediation.

Of the 33 unlawful strike/lock-out applications disposed of 10 were granted, 10 were rejected, while 11 were settled by mediation and two were withdrawn.

The total number of cases closed as a result of mediation and withdrawal amounted to 186 as compared to 185 for the previous year.

#### **EXPENDITURES**

The Board enjoyed no special immunity from the economic pressures of rising costs. Nevertheless it achieved considerable success in keeping expenditures down in the face of a very substantial increase in case load and activities.

The final attachment to this report is the statement of expenditures which, as mentioned earlier, shows expendi-

tures of \$4,347,145 reflecting an increase of 14.7% as pared to a rise of 34.6% in the number of cases dispose by the Board. The largest single factor in the increased lies in the item covering Salaries and Wages which was 11% from the previous year and accounted for a 56% of total expenditures. Due to the higher costs an very substantial rise in work load, increases were recounder virtually all headings. The apparent decrease it cost of the Board's publication of the decisions and the responding decrease in postage used, could be mislessince there was actually no reduction in activity or unit Variations are due to the number of issues actually paduring a fiscal year.

During a year in which the Board faced many challe controlling costs was not the least of its achievements.

#### REASONS FOR DECISION

ne 1980-81 report year was an active one for the Board, quorums of the Board were occupied with lengthy proings that continued from the previous year. One case level a dispute between the Canadian National Railways the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and eral Workers. It consumed four weeks of hearings in 0-80 and an additional 10 weeks in 1980-81. The second, lving Radio-Canada, occupied five weeks of hearing in 1980 and 5 more weeks in 1980-81. In total the Board, ating with a maximum of three quorums at one time, 271 days of hearing. Most cases scheduled for hearing fire lengthy travel time for Board members.

he Board issued 65 Reasons for Decision this report, a total higher than in any other previous single year. number for past years is as follows:

 1948-1972
 —
 126

 1973-1977
 —
 82

 1977-1978
 —
 52

 1978-1979
 —
 55

1979-1980

casons for decision are published by the Board in both ial languages in its publication di (decisions/informaand selected decisions are reported in the Canadian our Law Reporter, Canadian Labour Relations Boards orts and the Canada Labour Service.

51

Then no detailed public explanation for its decisions is not the Board communicates with the parties by letter or Board order. The latter form of communication is red for cases of a purely administrative nature when no bus issue has been raised. It is the Board's practice to be a letter to the parties outlining its Reasons for Decision retered there is no significant issue of law or policy, where the sion involves the application of a previously articulated by, or where issues are too minor to warrant the publication of more lengthy reasons.

ne Board in plenary session issued two Reasons for Deci-One concerned a request to review the reconstruction of rgaining unit at British Columbia Telephone Company!. second concerned the duty of fair representation<sup>2</sup>, this g the last of several decisions on this topic this year<sup>3</sup>.

British Columbia Telephone Company (1980), 40 di 97.

Brenda Haley (1980), 41 di 311; [1980] 2 Can LRBR 121; 81 CLLC 16,096 reviewing Brenda Haley (1980), 41 di 295; [1980] 3 Can LRBR 501; (1980), 81 CLLC 16,070.

Lawrence Schumph (1980), 40 di 123; Carlton C. Caesar (1980), 41 di 102; [1980] 3 Can LRBR 322, Len Larmour, et al (1980), 41 di 110; [1980] 3 Can LRBR 407, Forestall and Hall (1980), 41 di 179; [1980] 3 Can LRBR 491, Thomas David McGrath (1980), as yet unreported Board decision no. 278, Kenneth Cameron, [1981] 1 Can LRBR 273, James N. Saad (1981), as yet unreported Board decision no. 295 and Fred J. Solly, [1981] 2 Can LRBR 245; (1981), 81 CLLC 16,089.

Many cases arose as the result of complaints of employer unfair labour practices, especially wrongful dismissals, during union organizing efforts<sup>4</sup>. Not all complaints resulted in a finding of illegal behaviour by the employer<sup>5</sup>. In one such case, the Board explained the effect of the just cause for dismissal provisions in part III of the Code on its administration of Part V of the Code<sup>6</sup>.

Several of this year's decisions involved complaints by individuals against unions, some alleging a breach of the duty of fair representation<sup>7</sup>. Others concerned the union's duty of fair referral to employment<sup>8</sup> and the application of union membership rules<sup>9</sup>.

A difference of opinion among Board members on the interpretation of the Code's provisions for a statutory freeze of terms and conditions of employment at the time of notice to bargain surfaced in the Board's decisions<sup>10</sup>. This matter will be considered by the Board in plenary session in the next year.

The Board dealt with unfair labour practices alleging a failure to bargain in good faith supported by ministerial consent<sup>11</sup> and ministerial references to determine whether a first collective agreement should be imposed<sup>12</sup>.

- 4. CJVA Radio-Acadie Ltée (1980), 40 di 145, Oakville Cablevision Limited (1980), 40 di 189, Transx Ltd. (1980), 40 di 214, Radio LaTuque Ltée (CFLM) (1980), as yet unreported Board decision no. 276, Jeffery's Cartage Limited (1980), as yet unreported Board decision no. 283, Oshawa Flying Club [1981], 2 Can LRBR 95, Cabano Transport Ltée (1981), as yet unreported Board decision no. 294, Transvision Magog Inc. (1981), as yet unreported Board decision no. 299, American Airlines Inc. as yet unreported Board decision no. 303 and American Airlines Inc. (1981), as yet unreported Board decision no. 303.
- Bank of Montreal (1980), 39 di 122, Jeffery's Cartage Ltd. as yet unreported Board decision no. 284, Jeffery's Cartage Ltd. as yet unreported Board decision no. 285, Ancon Corporation Security and Investigations Limited, [1981] 2 Can LRBR 137, CanPar (1981), as yet unreported Board decision no. 305.
- 6. Oshawa Flying Club, supra, note 4.
- 7. Supra, notes 2 and 3.
- Michael Sheehan (1980), 40 di 103; [1980] 2 Can LRBR 278; 80 CLLC 16,030, Alex J. Cayer (1980), 39 di 108; [1980] 3 Can LRBR 225; 80 CLLC 16,052, Gary Meagher (1980), 41 di 95; Nauss and Roberts, [1981] 1 Can LRBR 188, Lockhart and Wilson, [1981] 1 Can LRBR 213 and Fred J. Solly, supra, note 3.
- Nauss and Roberts, supra, note 8; Lockhart and Wilson, supra, note 8; Fred J. Solly, supra, note 3 and Terence John Matus (1980), 41 di 278; [1981] 1 Can LRBR 115.
- Bank of British Columbia (1980), 41 di 188; [1980] 3 Can LRBR 576; 81 CLLC 16,068; and Bank of Nova Scotia, [1981] 2 Can LRBR 365; (1980), 81 CLLC 16,110.
- Austin Airways Limited/White River Air Services Ltd. (1980), 41 di 151; [1980] 3 Can LRBR 393 and Northern Telecom Canada Limited, [1981] 1 Can LRBR 306.
- 12. Royal Bank of Canada (1980), 41 di 199 and MacLean-Hunter Cable TV Limited, [1981] 1 Can LRBR 454.

Certain complaints of unfair labour practices<sup>13</sup>, references and applications to re-structure or clarify units<sup>14</sup>, and differences over successorship rights<sup>15</sup> resulted from changes in the composition of established bargaining units. The Board issued its first decision on the consequences of privatization of government enterprises<sup>16</sup>.

The definition of a strike was the subject of Board decisions<sup>17</sup> as was the Board's procedure of assigning single members to hear and report on applications alleging an illegal work stoppage<sup>18</sup>. Two decisions were concerned with the employer's right to dismiss striking employees<sup>19</sup> and to deny accrual seniority to striking employees<sup>20</sup>.

- 13. Manitoba Pool Elevators, [1981] 1 Can LRBR 44.
- National Harbours Board (1980), 41 di 126; [1980] 3 Can LRBR 265, Manitoba Pool Elevators (1980), 39 di 161 and Télé-Métropole Inc. (1980), 41 di 286.
- Northern Sales Company Limited (1980), 40 di 128; [1980] 3 Can LRBR 15; (1980), 80 CLLC 16,033, Pacific Western Airlines Ltd. (1980), 40 di 205; [1980] 3 Can LRBR 180, Canadian National Railway Company (1980), 40 di 136 [1980] 3 Can LRBR 140 and Airwest Airlines Ltd., et al. [1981] 1 Can LRBR 427.
- 16. Northern Sales Company Limited, supra, note 15.
- Canadian Pacific Limited (1980), 39 di 138; [1980] 3 Can LRBR 87; 80 CLLC 16,059, British Columbia Telephone Company (1980), 40 di 163; [1980] 3 Can LRBR 31; (1980), 80 CLLC 16,062 and Canadian Pacific Limited, [1981] 1 Can LRBR 121.
- Canadian Pacific Limited (1980), 39 di 138, [1980] 3 Can LRBR 87 and 80 CLLC 16,059.
- Banque Royale du Canada (1980), as yet unreported Board decision no. 279.
- 20. Bell Canada, [1981] 2 Can LRBR 148; 81 CLLC 16,083.

The Board's authority to issue orders granting to us access to employees in an isolated location was the subjet two decisions involving the same employer<sup>21</sup>. Enforceme Board orders in court was a consequential subject of proceedings<sup>22</sup>.

The Board rendered its first decisions under Part IV of Code dealing with discrimination against an employe exercise of the right to refuse to work because of safety cerns<sup>23</sup>.

The Board wrote fewer decisions this year about appr ate bargaining units<sup>24</sup> and issues of constitutional jur tion<sup>25</sup>.

In one case, the Board decided a question of whether Canada employees in Saudi Arabia were in an estable bargaining unit<sup>26</sup>. In another it explained the Code's particles on revocation of bargaining rights<sup>27</sup>.

- Dome Petroleum Ltd. (1980), 40 di 150; [1980] 2 Can LRB and Dome Petroleum Ltd., [1981] 1 Can LRBR 497.
  - 22. Dome Petroleum Limited (1980), 41 di 169, [1980] 3 Can
- 23. Alan Miller (1980), 39 di 93; [1980] 2 Can LRBR 344; 80 16,048 and Alan Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRB 80 CLLC 16,049.
- Air Canada, [1981] 2 Can LRBR 153, Okanagan Helicopter [1981] 1 Can LRBR 327, Airwest Airlines Ltd., et al, supri 15, Mitchell Installations Ltd. (1980), as yet unreported Boar sion no. 289, B.D.C. Limitée (1980), as yet unreported Boar sion no. 302.
- Loughead Express Limited (1980), 41 di 267; [1981] 1 Can
   75 and Crosbie Offshore Services Limited, [1981] 2 Can LRB
- 26. Bell Canada (1980), as yet unreported Board decision no. 300.
- 27. Donna English (1980), 40 di 179; [1980] 3 Can LRBR 213.

#### JUDICIAL REVIEW AND RELATED PROCEEDINGS

During the 1980-81 report year, there were several decions by the Federal Court of Appeal reviewing Board decions but none rendered by the Supreme Court of Canada. uring the year, 39 applications for judicial review were ought before the Federal Court of Appeal questioning the pard's decision in 44 cases. This represents 6.3% of the ses disposed of by the Board during the year. Over the parts, the percentage has been as follows:

1973-77 — 7% 1978-79 — 8.8% 1979-80 — 4.1%

1980-81 — 6.3%

Of the 39 applications for judicial review, 17 were disconnued before any judicial decision was rendered. Of the maining 22 cases, 18 were pending before the Court at the dof the year.

In 1980-81, the Federal Court of Appeal granted two polications in part. The Trial Division of the Federal Court Canada granted a stay of proceedings in one case. That existen was reversed by the Court of Appeal.

#### upreme Court of Canada

At year's end, there were four cases awaiting decision om the Supreme Court of Canada<sup>1</sup>. During the year the ourt granted leave to appeal in three cases<sup>2</sup> and denied ave in two cases<sup>3</sup>.

#### ederal Court of Appeal

This year the Federal Court of Appeal issued written reaons for decision in nine cases.

Canadian Airline Employees' Association v. Eastern Provincial Airways (1963) Limited, [1980] 2 F.C. 512; (1980), 108 D.L.R. (3d) 743; 33 N.R. 419; 80 CLLC 14,033 (C.A.); Lawrence Francis et al v. Canada Labour Relations Board, [1981] 1 F.C. 225; (1980), 33 N.R. 56; 80 CLLC 14,048 (C.A.); CKCV (Quebec) Limitée v. Canada Labour Relations Board, [1979] 2 F.C. 107 (C.A.). This appeal was heard on Feb. 5, 1981. Teamsters Union Local 938 et al, and Massicotte et al (1980), 119 D.L.R. (3d) 193; 34 N.R. 611; 81 CLLC 14,084 (F.C.A.).

Canadian Airline Employees' Association v. Eastern Provincial Airways, supra, note 1; Lawrence Francis et al v. Canada Labour Relations Board, supra, note 1; and Teamsters Union Local 938 and Massicotte et al, supra, note 1.

North Canada Air Ltd. v. Canada Labour Relations Board, [1981] 2 F.C. 399 and 407; (1980), 117 D.L.R. (3d) 206 and 216; 34 N.R. 556 and 560; 81 CLLC 14,072 (C.A.) and Dome Petroleum Ltd. and Canadian Marine Drilling Limited v. Canadian Merchant Service Guild et al [1981] 2 F.C. 418; (1980), 118 D.L.R. (3d) 335; 35 N.R. 243; 81 CLLC 14,076 (C.A.).

In Lawrence Francis et al\* a majority of the Court allowed the application for judicial review. It disagreed with the Board's finding that the Band Council was the employer of the employees seeking union representation. The minority upheld the Board's finding. This case has been appealed to the Supreme Court of Canada.

In Dome Petroleum Ltd.5 the Court unanimously disagreed with the Board's decision that, when granting a union access to employees in an isolated location for the purposes of soliciting union membership, it could grant such access during working hours. The Court found the Board's decision not patently unreasonable, but a misinterpretation of the section of the statute that defines the Board's authority and specifies its powers. The Court decided that the Supreme Court of Canada's decision in Canadian Union of Public Employees Local 963 v. New Brunwick Liquor Corporation<sup>6</sup>, did not apply and concluded:

"If, as a result of such an error, the Board made an order that it was not empowered to make, it thereby exceeded its jurisdiction whether or not its error was "patently unreasonable"."

A severable portion of the Board's access order was quashed. Leave to appeal to the Supreme Court of Canada was denied.

In *Teleglobe Canada*<sup>7</sup> the Court dismissed an application to review a Board decision in which the Board exercised its authority to review and redefine an existing bargaining unit.

The Court in *Gerald M. Massicotte*<sup>8</sup> applied the Supreme Court of Canada decision in *New Brunswick Liquor Corporation*<sup>9</sup> and refused to review a Board finding that the union had breached its duty of fair representation. It also upheld the Board's direction of a remedy.

In North Canada Air Ltd.<sup>10</sup>, Johnston Terminals and Storage Limited<sup>11</sup>, and Loomis Armoured Car Service Ltd.<sup>12</sup>, the Court unanimously confirmed the Board's finding that it had constitutional jurisdiction.

- 4. Supra, note 1.
- 5. Supra, note 3.
- 6. [1979] 2 S.C.R. 227.
- Henri Proulx et al v. Conseil canadien des relations du travail, No. A-514-79, October 3, 1980.
- 8. Supra, note 1.
- Supra, note 6.
- 10. Supra, note 3.
- Johnston Terminals and Storage Limited and Vancouver Harbour Employees' Association Local 517 (1981), 122 D.L.R. (3d) 391; 35 N.R. 325; 81 CLLC 14,094.
- Loomis Armoured Car Service Ltd. v. Canada Labour Relations Board and United Food and Commercial Workers International Union, File No. A-586-80, March 11, 1981.

The Court dismissed an application for review in *Keith Sheedy*<sup>13</sup> on the grounds that what was sought to be reviewed was not a decision or order of the Board. One other application for judicial review was quashed because it was not initiated in a timely manner<sup>14</sup>. Later, the Court granted an extension of time to the applicant<sup>15</sup>. An extension of time was denied in another case this year<sup>16</sup>.

The most important decision of the Court of Appeal this year was *David C. Nauss*<sup>17</sup>. The Court reversed a decision of the Trial Division granting a stay of a Board order filed in the Trial Division which ordered the union to issue membership and work cards to two individuals. The Court decided that the Trial Division has no power to stay execution of a Board order.

## Federal Court of Canada—Trial Division

Two applications to stay Board orders filed in the Court were heard by the Trial Division. In one, a stay of proceedings was granted<sup>18</sup>. This was reversed by the Court of

Appeal<sup>19</sup>. In the other, the Court doubted it had jurisdic and denied the stay<sup>20</sup>.

#### Other Cases of Interest

By far the most important in the past year was the dision of the Quebec Court of Appeal in *Paul L'Anglais Int*. The Court decided that the Superior Court of Quebec authority to assume jurisdiction to issue a writ of evocat against Board proceedings when a question of constitution jurisdiction is raised. Leave to appeal to the Supreme Coupling of Canada has been granted.

In *Gralewicz*, et al v. The Queen<sup>22</sup> the Supreme Cour Canada held that the prevention of union members fit participating in the lawful activities of their union is not "unlawful purpose" within the meaning of section 423(2 the Criminal Code.

This year the Alberta Queen's Bench rendered a decision the interpretation of sections 148 and 160 of the Cowhich appears to conflict with an earlier decision of Ontario High Court<sup>24</sup>.

Allen T. Peterson et al v. Keith Sheedy, File No. A-43-80, February 2, 1981.

North Canada Air Ltd. v. Canada Labour Relations Board et al, File No. A-743-79, February 18, 1981.

<sup>15.</sup> North Canada Air Ltd., supra, note 3.

Purolator Courier Ltd. v. Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 580, File No. 80-A-82, December 10, 1980.

Nauss et al and Local 269 of the International Longshoremen's Association et al (1981), 122 D.L.R. (3d) 573; 36 N.R. 238; 81 CLLC 14 110

David C. Nauss and Peter H. Roberts v. Local 269 of the International Longshoremen's Association, File No. T-442-81, February 3, 1981

<sup>19.</sup> Supra, note 17.

Ronald W. Lockhart and Charles G. Wilson v. Local 1974 of International Longshoremen's Association, Steamship Check Cargo Repairmen, Weighers and Samplers, File No. T-391-81, Tuary 16, 1981.

Paul L'Anglais Inc. et al v. Canada Labour Relations Board e
 [1981] C.A. 62; (1980), 122 D.L.R. (3d) 583; 81 CLLC 14,090.

<sup>22. (1980), 81</sup> CLLC 14,070.

Amalgamated Transit Union Division 1374 v. Canadian Coachw (Alberta) Ltd. et al, [1981] 1 W.W.R. 266.

Communications Union Canada and Bell Canada (1979), 97 D. (3d) 132.

# LAW REFORM COMMISSION OF CANADA STUDY OF CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

n 1980, the Law Reform Commission of Canada received udy paper on the Canada Labour Relations Board from Stephen Kelleher who had been commissioned for that pose. The Commission subsequently published this study and Administrative Law Series.

Although the Canada Labour Relations Board had been constituted in 1973 as an administrative tribunal, it had been consulted or canvassed in the preparation of a present sets and entitled «Federal Court: Judicial Review» (Work-Paper 18, 1977). Arising out of the discussion of this present sets and entitled are the Chairman of the Canada Labour ations Board and the then Chairman of the Law Reform mission of Canada, participation in a special study of its bling legislation, structures and modus operandi was red to the Canada Labour Relations Board. Hence the leher Study. Mr. Stephen Kelleher was, at that time, citising law in British Columbia specializing in labour tions.

n preliminary conversations with Mr. Kelleher the Board ended its fullest co-operation and "opened up its books", to speak, to Mr. Kelleher and the full-time assistant ociated with him in his task.

The analysis and study of Mr. Kelleher spanned many of the and all of his queries were answered in the fullest sible detail by the supporting staff and Executive of the mada Labour Relations Board.

t is noteworthy that, following a number of important endments to Part V of the Canada Labour Code in June 8, the Board had, on its own, initiated a series of studies order to reorganize in many areas. Some of these changes the eventually commented upon and became the subject ter of recommendations in the Kelleher Study Paper. In the many of the recommended reforms were suggestions deby the Board during the course of Mr. Kelleher's study many were already completed and implemented when actual Paper was published in 1980.

The Study Paper contains, by way of conclusions, 22 commendations. For ease of reference and better underading, they shall be repeated hereunder in a total or summy fashion, with appropriate comments.

"The Canada Labour Code should be amended to provide for a larger number of members, consisting of equal representation from management and the labour movement. It is further recommended that the present prohibition against earnings from other sources be abolished for part-time members."

his recommendation requires more comments than the ers and will be addressed later.

"The Code should be amended to provide that the Chairman or a Vice-Chairman can constitute a quorum for the purpose of

adjudicating on certain matters, such as in the case of an unopposed application, or where relief is requested from a lockout or an unlawful strike."

This proposed amendment to the Code had already been suggested by the Canada Labour Relations Board for incorporation in Bill C-8, which eventually led to the amendments which were enacted in 1978. The suggestion was not acted upon at that time. It is to be noted however that as regards the new jurisdiction granted in 1978 to the Canada Labour Relations Board to review decisions by safety officers, under Part IV of the Canada Labour Code, a single member of the Canada Labour Relations Board is entitled to act as opposed to the necessary panel of three members in cases coming under Part V.

The Canada Labour Relations Board therefore whole-heartedly supports this recommendation in the Kelleher Study Paper and would like to see it incorporated in any future legislative package amending Part V of the Canada Labour Code.

 "The Chairman should be provided with one person responsible for the administration of the Board. The functions of such a person would include the devising of an organization which is particularly suited to the needs of the Board. His position should be a senior one."

The subject matter of this recommendation had already been under study by the Canada Labour Relations Board when Mr. Kelleher was appointed and was implemented much prior to the publication of his Paper.

4. "An immediate recommendation is the unification of the tripartite division of Administration, Operations and Registry into one Secretariat to serve the Executive. The person in charge of this Secretariat could proceed from this point to reorganize a more simple, flexible division of responsibility within this framework."

Here again the Canada Labour Relations Board was in the process of changing its structures when Mr. Kelleher was studying its operations. A restructuring of the three divisions of Administration, Operations and Registry into two divisions under the Executive had been completed prior to the filing of his Paper. Since then, the unification has been completed.

5. "When an application is received by the Board's Ottawa office, a particular officer should be immediately designated to deal with it. This officer should have overall responsibility for opening a file, checking or vetting the application, preparing the routine correspondance and documentation in connection with it and dispatching the necessary material to the regional labour relations officer. It is also recommended that this officer sign the correspondence to the parties."

Prior to the filing of the Kelleher Study paper, this recommendation had been implemented by the Board. As a matter of fact, it had even been improved upon by decentralization involving full delegation of authority to one of the five regional offices of the Board, the parties being allowed to initiate a proceeding directly in Vancouver in respect of the Western provinces and the Territories. Shortly afterwards, the Board extended the same delegation to the Montreal regional office for all applications originating in the province of Quebec and for those in the French language emanating from the Maritime provinces. The Board is presently in the process of delegating the same authority to the three other regional offices located in Winnipeg, Toronto and Halifax.

 "The Board should increase its efforts to use its officers to achieve settlements."

Since 1973, the Canada Labour Relations Board officers, depending on the degree of expertise achieved, have been gradually granted more latitude in attempting to achieve settlements. At the time when the Kelleher study paper was in preparation, over 40% of unfair labour practice complaints were being settled by officers of the Board. Since then the settlement rate has improved and at times has been over 65%. In certification cases, very few, after the officer's investigation is completed, require a hearing. Overall, no more than 20% of all types of applications require a hearing.

"The Code should be amended to permit the Board to consider the officer's report without disclosing its contents to the parties."

The Canada Labour Relations Board does not approve of that recommendation. It violates the principles of natural justice and furthermore the present practice of the Board is very efficient and does not delay the disposition of cases.

8. "The Board should adopt a policy of accepting as appropriate a bargaining unit agreed upon by the parties unless excluded employees object or unless the unit is in the Board's view wholly inappropriate. In other words, the fact that the parties agree on the bargaining unit should create a very strong presumption that the unit is appropriate."

The Canada Labour Relations Board has always followed a policy of granting a presumption of appropriateness to the bargaining unit agreed upon by the parties. However, the provisions of the Canada Labour Code are couched in such language that the Board interprets them as expressing the wish of Parliament to ensure the viability of certified bargaining units and easy access to the collective bargaining regime for as large a number of employees as possible. Therefore, the Board will not adopt a policy whereby a "strong", let alone a "very strong" presumption, will be granted in the cases of agreed upon units.

"The Board should always issue reasons to the parties when it determines that an agreed upon bargaining unit is inappropriate."

The Canada Labour Relations Board issues reasons for decision in practically all cases and always has done so. It fails to understand the justification for that recommendation.

10. «The Board should adopt a policy of granting applications to withdraw unfair labour practice complaints where settlement is achieved through the efforts of its officers.»

Prior to the Kelleher Study paper, the Board was wary of automatically granting consent to withdraw in these circumstances. Nowadays, it still requires that the complainants themselves, when they are individuals, sign the withdrawal applications.

 «The Board should reconsider its policy in deciding whether to hearings.»

The policy of the Board regarding the holding of heari has been evolved over the years. As pointed out above, it resulted in efficient and speedy disposal, without the next sity of holding hearings, in over 80% of the cases.

12. «Cases involving questions of law should be adjudicated upon wit a hearing where argument can be conveniently made in writing.»

The Board was applying this policy before but not a matter of course. It does so now that the parties and cour are used to the practice and policy.

 «The Board should contact the regional officer to announce its in tions to hold a hearing before advising the parties.»

This was done in most cases before the Kelleher st paper. It is now done as a constant practice.

14. «The conducting of pre-hearing meetings should be delegated to Investigating Officer or, if the complexity of the issues requires a single member of the Board, and the meeting should be conduseveral days before the hearing.»

Board panels hold pre-hearing meetings as a matter course. Together with the preliminary work done by the cer who investigated the case, this system works smooth and efficiently.

15. «The labour relations officer should, where possible, attend the ling of the matter which he has investigated. The officer should mean a competent or compellable witness.»

This is done whenever there are no conflicting to involving that officer or whenever it would not involve un sonable travelling expenses. Officers are protected by Statute as regards compellability.

16. «The Board should not feel itself obliged to tape record its proceedings but should permit a party to record proceedings as long as manner of so doing is satisfactory to the Board.»

Nowadays, the Board does not, as a policy, tape record proceedings unless special circumstances exist or v representations are made by parties. There were compel reasons to do so prior to 1978. For reasons which have be enunciated and publicized, the Board does not gener allow the parties to record proceedings. Inter alia, it is conducive to the proper atmosphere to achieve amical abour relations settlements in the course of a hearing.

17. "The Board should adopt the practice when it is able to reach a sion without reserving past the day of the hearing, of communic that decision to the parties and preparing formal reasons, if n sary, at a later date."

The Canada Labour Relations Board is not convinced it should make a practice whenever it is able to reach a dision without reserving past the day of the hearing, of comunicating it to the parties pending the issuance of for reasons. It has done so in a number of cases, might do so the future, but it has discovered through experience that sometimes detrimental to sound administration of lab relations to delay issuing the reasons after having annound a decision. In some circumstances, it may cast a shadow

e credibility of the Board where one of the parties, without a benefit of reasons decides to file for review in order to set with the procedural time-limits set down by the Fedal Court. The reasons for decision may appear to be an erthought. Furthermore this may force parties to incur necessary expenses and legal fees while cluttering the Fedal Court roll with review applications which turn out to be bundless and are withdrawn when the reasons are eventury issued.

"The processing of applications up to and including finalizing of officer's reports should be done in the region where the application arises. One Registry in Ottawa would continue to be the repository of the master file so that the Board members could readily determine the present status of a matter and so that hearings and in camera meetings could be scheduled from Ottawa."

As explained above, the Canada Labour Relations Board, ortly after the filing of the Kelleher Study Paper, was plementing that recommendation and has since improved procedures.

"Because of the special status of the Board regarding judicial review, the Code should be amended to provide that the Board is a party to and may participate in any proceeding in respect of the Board under section 28 of the Federal Court Act."

The Board supports this recommendation in principle, and s made some representations to the Government to legiste on it. The locus standi of the Board before the Courts build be studied in order to refine current judicial thinking

"Where the complaint of an individual unrepresented by counsel, is the subject of a hearing, it is recommended that Board Counsel take an active part at the hearing. His role would include the adducing of evidence relevant to the complaint and the presentation of relevant legal materials."

Because of the specific provisions contained in Part V of Canada Labour Code concerning the powers and attrites of the Board, a minute investigatory system allied with active investigatory role by its members at the time of aring has been developed by the Board. The procedures wide safeguards protecting the rights of an individual represented by counsel, in complaints of all kinds, as well in other applications before the Board.

"The Board should prepare an up-to-date publication advising individuals of their rights under the Code and that efforts be made to put such a publication in the hands of employees in the federal sector."

The process of implementing this recommendation had eady begun while the Kelleher Study Paper was being pared. It has now been completed, pursued and refined.

"The Board should be given the power to make prospective rules and be required to seek public input into such rule making."

The Canada Labour Relations Board is not a regulatory ministrative Board. It has the power to issue regulations cetly to implement the provisions contained in Part V of Canada Labour Code. It has done so. The Board takes d note of the indication that public input should be

sought whenever it intends to modify or to add, to its regulations.

As to Recommendation no. 1, the Board does not approve of this recommendation which is contrary to the findings and recommendations of the Woods Task Force, which led to the birth of the new Canada Labour Relations Board in 1973. The recommendation of Mr. Kelleher is in part based upon his own experience in British Columbia. Having experienced and lived with a nonrepresentative type of Board, the Canada Labour Relations Board is convinced of the virtues of such a structure in general, and especially in view of some of the new areas of jurisdiction, as for instance the duty of fair representation, vested in the Board by Parliament. Some precautions must however be observed in the nomination and staffing of a nonrepresentative Board to ensure that its members are chosen from among candidates who have, besides all other qualities and qualifications, established their capability for objectiveness, even though they may have had previous careers as representatives of unions, or representatives of management. Furthermore, a constant equilibrium must be maintained between former representatives of both sides. The appointments being of a permanent nature (5 years in the case of members, 10 years in the case of the Chairman and the Vice-chairmen), the members of the CLRB very rapidly attain, because their appointment or continued appointment is not dependent upon the approval of either side, a degree of independance which is conducive to the creation of a collegial spirit and thinking, eliminating unnecessary and debilitating dissenting opinions delivered strictly to please a party. At the same time, the CLRB structures reinforce and give more stature to dissenting opinions which are grounded on the honest and in-depth concerns of a member over the interpretation to be given to a provision of the Code, as reflecting the wish of Parliament.

The reference to a larger number of members can easily be satisfied by an increase in the number of permanent members. If Mr. Kelleher implied that the Board was remiss in speedy decision-making, comparable statistics with other labour relations board in Canada, would corroborate that the CLRB is one of the most efficient Boards in Canada.

Finally, the CLRB does not support the recommendation that earnings from other sources should be allowed. Of course, that part of Recommendation no. 1 was based on the fact that part-time members should be added. If the status of permanency is maintained, it is not recommended, with the present workload of the Board, that members be allowed to have competing interests in their sources or earnings. However, members should not be deprived from outside earnings deriving from the fruits of works and publications of an academic nature, that they might produce, publish or be involved in, during the course of their tenure.

The Board is very grateful that the Law Reform Commission made it possible to produce and publish the Kelleher Study Paper.

# NUMBER OF CASES RECEIVED AND NUMBER DISPOSED OF BY THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD DURING PERIOD APRIL 1, 1980 TO MARCH 31, 1981

Type of application	Carried Over	Received	Granted	Rejected	With- drawn	Settled	Total Disposed of	In
Review (530)	. 36	147	81	33	11	_	125	58
Certification (555)	66	214	117	35	26	_	178	102
Change of terms and conditions of employment (556)	. 3	11	5	4	2		11	3
Application for declaration of a Single Employer (560)	. 4	6	3	1	1		5	5
Revocation (565)	. 7	36	20	9	2		31	12
Application for Order that Bargaining Agent not entitled to represent Bargaining Unit (566)	. 2	0	1	1	_	_	2	0
Allegation of Fraud (570)	. 0	1	1		_	_	1	0
Successor Rights (580)	. 2	1	1	2		_	3	0
Business Sale (585)	. 5	11	5	2	3	_	10	6
Portion of Public Service established as Corporation (590)	. 1	0	_	1			1	
Determination of existence of Collective Agreement (610)	. 4	3	2	1	-		3	4
Revision of Term of Collective Agreement (612)	. 0	0	_		_	-	0	(
Technological Change (630)	. 0	0		_	_	-	0	(
Leave to Serve Notice to Bargain (640)	. 0	0	_	_	_		0	(
Provision of First Agreement (675)	. 6	1		7	_	_	7	(
Unlawful Strike or Lockout (725)	. 7	30	10	10	2	11	33	4
Unfair Practices (745)	137	264	44	98	56	68	266	135
Consent to Prosecute (750)	. 1	2	_	2	1		3	(
Filing of Board Order in Court (760)	. 4	11	6	3	3	_	12	1
Access to Employer's Premises (800)	. 1	4	4	_	_	_	4	1
Safety of Employees—Complaint (950)	. 1	1	1	_	-	_	1	
TOTAL	. 287	743	301	209	107	79	696	334

# THE APPROXIMATE SIZE OF UNITS IN RESPECT TO THE 117 GRANTED APPLICATIONS FOR CERTIFICATION IN 1980-81

of Employees	# of Applications	%	% Cumulative
0/10	28	23.9	23.9
1/20	40	34.2	58.1
1/30	14	11.9	70.0
1/50	15	12.8	82.8
1/70	4	3.4	86.2
1/90	8	6.8	93.0
1/110	2	1.7	94.7
1/130	2	1.7	96.4
1/150	1	0.9	97.3
1/250	1	0.9	98.2
/350	1	0.9	99.1
/450	0	0	99.1
/550	0	0	99.1
/and over	1	0.9	100.0
TAL	117	100.0	

## ANALYSIS BY INDUSTRY OF ALL DECISIONS TAKEN IN 1980-81

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	24	16	3	35	2	11	91
Banks	23	6	18	50	2	12	111
Broadcasting	17	19	3	27	2	4	72
Communications	1	9	_	28	2	5	45
Grain & Feed	7	3		1	1	2	14
Longshoring	3	4	_	14	5	4	30
Railways		10		21	2	4	37
Road Transport		22	4	69	5	13	181
Shipping	11	8	2	8	1	5	35
Industries in North	12	12	_	1	1	1	27
Crown Corporations	1	15	1	4	9	1	31
Miscellaneous	1	1		1	1	_	4
Not Federal	10	Motorado	_	7	_	1	18
TOTAL	178	125	31	266	33	63	696

## ANALYSIS BY INDUSTRY OF NUMBER OF DECISIONS TAKEN FOLLOWING HEARINGS

dustry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.	Strikes	Misc.	Total
r Transport	4			14	manerima	1	19
nks		2		10		7	19
oadcasting	2	1		9		1	13
mmunications		_		3	1	1	5
ain & Feed		1		1		0	2
ngshoring				8	1	0	9
ilways		1		13	1	1	16
oad Transport	6	2		44	2	0	54
ipping				3	1	0	5
dustries in North					1	0	2
own Corporations	_	1	_	2	3	1	7
OTAL	14	8	0	107	10	12	151

<sup>.7%</sup> of all decisions taken in 1980-81 involved hearings.

### **CERTIFICATION DECISIONS 1980-81**

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total # of Decisions	Cases Heard	Votes Held
Air Transport	19	2	3	24	4	8
Banks	21	1	1	23		1
Broadcasting	11	5	1	17	2	3
Communications	1	_	_	1		1
Grain & Feed	5	1	1	7	_	2
Longshoring	1	2	_	3		
Railways			_	_		
Road Transport	49	8	11	68	6	9
Shipping	4	3	4	11	1	2
Industries in North	4	4	4	12	1	1
Crown Corporations	1		_	1		
Miscellaneous (Uranium Mining)	1	_		1	<u> </u>	_
Not Federal		9	1	10	_	
TOTAL	117	35	26	178	14	27

## **REVOCATION DECISIONS 1980-81**

ustry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total	Cases Heard	Votes Held
Transport	1	2	_	3	0	1
nks	15	1	2	18	0	8
adcasting	1	2		3	0	1
ad Transport	2	2		4	0	1
pping		2		2	0	0
wn Corporations			_	1	0	1
TAL	20	9	2	31	0	12

# UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS DISPOSED OF IN 1980-81 COMPLAINTS AGAINST EMPLOYERS

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	Total	Cases
Air Transport	6	4	12	7	29	12
Banks		40	_	1	50	10
Broadcasting		5	1	12	23	7
Communications	1	8	3	12	24	2
Grain & Feed	1	_		_	1	1
Railways		1	_	3	4	1
Road Transport	13	6	29	18	66	44
Longshoring		1	_	_	1	_
Longshoring		1			1	_
Crown Corporations		1		1	2	0
Not CLRB Jurisdiction		4	3	_	7	0
TOTAL	35	71	48	54	208	77

Percentage of cases which were heard = 37%

## COMPLAINTS AGAINST UNIONS

ustry	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	Total	Cases Heard
Transport		3	2	1	6	2
adcasting	_	1	1	2	4	2
nmunications		1	_	3	4	1
ngshoring	4	5		4	13	8
lways	1	12	3	1	17	12
ad Transport	_	1	2	_	3	_
pping		3	_	3	8	3
wn Corporations		_	_		2	2
scellaneous (Uranium Mining)		1	_	_	1	_
TAL	9	27	8	14	58	30

centage of cases which were heard = 51.7%

### UNLAWFUL STRIKE AND LOCKOUT CASES DISPOSED OF 1980-81

2	
2	
2	
2	1 (1 membe
1	-1
5	1
2	1
5	2
1	1* (1 memb
1	1
9	3
1	
33	10
	1 9 1

<sup>27</sup> cases involved strikes, 6 involved lockouts.

30% of cases decided had hearings.

<sup>\*</sup> indicates location of 6 lockout cases in the table.

# **REVIEW DECISIONS 1980-81**

lustry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total	Cases Heard	Vote Held
Transport	9	7*	_	16	0	1
nks	3	_	3	6	2	
padcasting	11	6	2	19	1	
mmunications	7	2*		9	0	
in & Feed	2	1		3	1	
gshoring	2	2	_	4	0	
lways	6	3	1	10	1	1
d Transport	9	10	3	22	2	2
pping	7	1		8	0	_
ustries in North	11	1	_	12	0	
wn Corporations	13		2	15	1	1
scellaneous	1	_	_	1	0	
TAL	81	33	11	125	8	5

ndicates location of the 2 full Board reviews in the table.

<sup>1%</sup> of cases decided had hearings.

### CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

# STATEMENT OF EXPENDITURES FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 1981 (with comparative figures for the year ended March 31, 1980)

	1981	1980
Salaries and wages	\$ 2,429,046	\$ 2,184,7
Accommodation	572,000	514,0
Employee benefits	356,000	282,8
Travel and relocation	300,437	208,3
Audio, recording and simultaneous translation services		81,9
Communications	91,243	82,3
Reproduction and other printing	63,772	59,1
Publications of DI, annual report, etc., including printing	47,299	51,8
Other professional and special services	54,806	56,0
Materials and supplies	43,806	40,0
Purchase of books, catalogues and subscriptions	31,009	24,8
Acquisition of machinery, equipment and furniture	19,027	2
Rental of office machinery and equipment	21,692	15,3
Postage, freight, express and cartage	36,433	47,9
Legal services		90,4
Rental of hearing rooms		43,5
Advertising		
Miscellaneous	20,415	4,5
TOTAL EXPENDITURES	\$ 4,347,145	\$ 3,788,2
Total expenditures provided for by:		
Department of Labour Vote 10	\$ 3,411,145	\$ 2,982,4
Statutory Vote		251,8
Government departments which provided services without charge	611,000	554,0
	011,000	334,0
	\$ 4,347,145	\$ 3,788,2

## CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

# RELEVÉ DES DÉPENSES POUR L'ANNÉE TERMINÉE LE 31 MARS 1981

(comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1980)

<u>\$</u>	
rvice voté. inistères fédéraux qui fournissent des services sans frais	M
TVICE VOLÉ	əS
rédit n° 10 du ministère du Travail	CL
es totales prévues au:	Dépens
= = = = = = = = = = = = = = = = = = =	IATOT
_	
91	Dinore
n des salles d'audience	Diplies
salpirisdiques	SCIVICE
'affranchissement, de transport par fret, de messager et de transport par camions	
n de matériel de bureau et d'équipement	FOCSIIG
de matériel, d'équipement et de meubles	Achai c
de livres, de catalogues et frais d'abonnement	Аспат
tures et approvisionnements	Fournit
services professionnels et spéciaux	Autres
ttion des DI, du rapport annuel, etc. et autres impressions	Publica
luction et autres impressions	Keprod
nnications	Commu
s de sonorisation, d'enregistrement, et d'interprétation	Service
ements et reinstallations	Depiace
ges sociaux	Avanta
	Locaux
\$ salaires	Traiten

# VEEVIRES DE CRÈVES ET DE LOCK-OUT ILLÉGAUX RÉCLÉES EN 1980-81

T∧T	10	10	7	II	55	01
tres (Mines)	I		_		I	w-r
siétés de la Couronne	3	7	nonemone.	**	6	3
ustries dans le Nord	I		_		I	Ţ
noisegiv	_	* [			I	* mempre)
insport routier	I		I	3	ς	7
emins de fer	I	I			7	I
bardage	7	_	I	*2	ς	I
ains et provende		I			I	
mmunications	I	I			7	I membre)
noisulliboib	-	* [	_	* [	7	
sənbu	_	*2			7	
nsport aérien		I	_	I	7	
eirteu	soòò18A	Rejetées	Retirées	Réglées	IstoT	Affaires saubnatha

ffâires portaient sur des grèves, 6 sur des lock-out. lique le secteur où se sont produits 6 lock-out. auditions ont été tenues dans 30% des cas.

TABLEAU 10

# DÉCISIONS RENDUES CONCERNANT DES REQUÊTES EN RÉVISION EN 1980-81

JAT	18	33	11	172	8	ς
Tès	I	_		I	0	_
iétés de la Couronne	13	_	7	SI	I	I
ustries dans le Nord	II	I		12	0	_
noisegi	L	I		8	0	
nsport routier	6	10	ξ	77	7	7
mins de fer	9	3	I	01	I	I
erdage	7	7	_	t	0	_
ins et provende	7	I		3	I	_
nmunications	L	*2		. 6	0	_
noisuffiboil	II	9	7	61	I	
sənbı	٤	_	3	9	7	
nsport aérien	6	*4	_	91	0	I
əirtie	səə̀ə1gA	Rejetées	Retirées	Total	Affaires entendues	Scrutins

lique les secteurs dans lesquels 2 révisions du Conseil ont eu lieu en séance plénière. auditions ont été tenues dans 6.4% des cas.

# PLAINTES DÉPOSÉES CONTRE DES SYNDICATS

JATOT	6	LZ	8	14	85	30
Autres (Mines d'uranium)		I			I	
Sociétés de la Couronne	7	_	-	_	7	7
Navigation	7	3	_	3	8	3
Transport routier		I	7		3	_
Chemins de fer	I	17	3	I	LI	15
Débardage	Þ	ς	—	t	13	8
Communications		I	_	3	Þ	, [
Radiodiffusion	_	I	I	7	Þ	7
Transport aérien		3	7	I	9	7
sinteubnl	səə̀ə¹gA	Rejetées	Retirées	Réglées	IstoT	Affaire:

Pourcentage des affaires entendues = 51.7%

# PLAINTES DE PRATIQUES DÉPOSÉES CONTRE DES EMPLOYEURS PLAINTES DE PRATIQUES DÉPOSÉES CONTRE DES EMPLOYEURS

LL	807	75	87	IL	35	JATO
0	L	_	3	t		as de la compétence du CCRT
0	7	I		I	_	ociétés de la Couronne
	I	— /		I		idustries dans le Nord
	I	/		I	— I	ébardage
tt	99	18	67	9	13	ransport routier
Ī	t	3		I		hemins de fer
I	I			- /	I	rains et provende
7	74	15	3	8	I	ommunications
L	23	15	I	S	S	noisulliboiba
10	05	I		07	6	andnes
15	67	L	15	<b>†</b>	9	ransport aérien
Affaires entendues	IstoT	Réglées	Retirées	Rejetées	səəəigA	əintzubr

urcentage des affaires entendues = 37%

# DÉCISIONS RENDUES CONCERNANT DES REQUÊTES EN RÉVOCATION

TOTAL	70	6	7	18	0	12
Transport aérien. Banques. Radiodiffusion Transport routier. Navigation. Sociétés de la Couronne	7 I I 2			1 7 8 8 8 8	0 0 0 0 0	8 I 0 I
Industrie	гэээ̀тдА	Rejetées	Retirées	Nombre total de décisions	Affaires entendues	Scrutins

DÉCISIONS RENDUES CONCERNANT DES REQUÊTES EN ACCRÉDITATION

JATO	711	3.5	97	871	71	
n fédérale		6	I	10	manage and a second	
tres (Mines d'uranium)	I	_	Accessed.	I	_	_
ciétés de la Couronne	I			I	_	_
dustries dans le Nord	7	<b>t</b>	t	15	I	I
noidegive	t	3	t	H	I	7
ansport routier	67	8	H	89	9	6
remins de fer	_	_			_	
pardage	I	7		3	_	
ains et provende	S	I	I	L		7
mmunications	I		_	Ţ		Ī
noisuffiboibe	11	ς	I	LI	7	3
sənbu	17	I	I	73	_	I
ansport aérien.	61	7	3	77	t	8
einteub	səəərgA	Rejetées	Retirées	Nombre total accisions	Affaires entendues	Scrutins
					1	

# ANALYSE DES DÉCISIONS RENDUES À LA SUITE D'AUDITIONS, PAR INDUSTRIE

TATOT	14	8	0	L01	10	15	151
Sociétés de la Couronne	_	I	_	7	٤	I	L
Industries dans le Nord	ī				I	0	7
Navigation	I		-	3	I	0	ς
Transport routier	9	7	_	tt	7	0	75
Chemins de fer		I		13	I	Ī	91
Débardage	_		water	8	I	0	6
Grains et provende	_	I	_	I		0	7
Communications	_		—	3	I	I	S
Radiodiffusion	7	I		6	_	I	13
Banques		7		10	_	L	61
Transport aérien	t	_	-	t I	_	I	61
Industrie	-ibèrooA noitat	Révision	Révoca- tion	Pratiques Déloyales de Travail	Səvə́īÐ	Autres	LetoT

En 1980-1981, 21.7% de toutes les décisions ont été rendues après la tenue d'auditions.

# TABLEAU 3

# VAVLYSE DE TOUTES LES DÉCISIONS RENDUES EN 1980-81 PAR INDUSTRIE

TAL	178	125	15	997	33	63	969
rédérale	10		_	L		I	81
Tes	I	I	—	I	I	_	t
étés de la Couronne	I	SI.	I	t	6	I	3.1
stries dans le Nord	12	12	_	I	I	I	L7
noitegi	H	8	7	8	I	ς	35
nsport routier	89	77	Þ	69	ς	13	181
mins de fer		10		17	7	Þ	Lξ
ardage	3	<b>†</b>		14	S	Þ	30
ins et provende	L	3	—	I	I	7	ÞΙ
noitsoinumn	I	6		87	7	S	St
noisuffiboi	LI	61	3	L7	7	Þ	7.2
sənb	23	9	81	05	7	15	H
nsport aérien	74	91	3	35	7	H	16
JEITIE	tation	Révision	noit	Travail	Grèves	Autres	Total
	-ibèrooA	, 74	Révoca-	Pratiques Déloyales de			

# TAILLE APPROXIMATIVE DES UNITÉS VISÉES EN 1980-81

	0.001	LII	TOTAL
0.001	6'0	I	551/et plus
1.66	0	0	055/157
1.66	0	0	321/420
1.66	6.0	I	055/152
2.86	6.0	I	121/250
5.76	6.0	I	131/150
7.96	L'I	7	061/111
L'\$6	<i>L</i> .1	7	011/16
0.56	8.9	8	06/17
2.98	4.8	t	01/19
8.28	12.8	SI	31/20
0.07	6.11	71	21/30
1.88	. 24.2	07	11/20
6.52	23.9	78	01/0
% cumulatif	%	Nombre de requêtes	Nombre d'employés

#### VA COAKS DE TV BEKIODE VITVAL DA 14. VAKIT 1980 VA 31 WVKS 1981 NOWBKE D.VŁEVIKES KECTĘES OWBKE D.VŁEVIKES KECTĘES OWBKE D.VŁEVIKES LOONSEIT CVAVDIEN DES KETVLIONS DA LKVAVIT EL

TV	L87	243	301	607	701	64	969	334
rité du personnel—plainte (920)	I	I	I	_	_	_	I	I
s aux locaux de l'employeur (800)	I	<b>*</b>	7	-	_		t	I
et de l'ordonnance du Conseil à la Cour (760)	7	11	9	3	3		12	3
entement à la poursuite (750)	I	7	_	7	I	_	٤	0
ques déloyales (745)	137	797	77	86	95	89	997	132
e ou lock-out illégal (725)	L	30	10	10	7	II	33	₽
sition d'une première convention (675)	9	I	_	L	_	_	L	0
risation de signifier une mise en demeure de geciet (640)	0	0		_	_		0	0
gement technologique (630)	0	0	_	_	_		0	0
sion de la durée de la convention collective (612)	0	0		_			0	0
sion concernant l'existence d'une convention llective (610)	7	ε	7	I			ε	Þ
tent de la Fonction publique constitué en rporation (590)	I	0	_	I	_		Ī	0
e d'une entreprise (585)	ς	11	S	7	3		10	9
ts du successeur (580)	7	I	I	7	_	_	ε	0
gation d'une fraude (570)	0	I	I	_	_		I	0
ande d'une ordonnance déclarant que l'agent gociateur n'a pas qualité pour représenter l'unité négociation (565)	7	0	I	Ĭ		-	7	0
(292) noiseoc	L	98	07	6	7		1.5	1.2
ande de déclaration d'employeur unique (560)	t	9	ε	I	Ī		ς	ς
issection de conditions d'emploi (556)	3	11	ς	t	7		II	3
(222) noisestib	99	214	117	35	97	_	871	102
(0EE) nois	98	L† [	18	55	11	_	172	85
gories de requêtes	re- portées	reçues	səəəiga	səòtə[ə1	-ər zəòrit	réglées	Total complé- tées	en

Enfin, le Conseil n'appuie pas non plus la recommancion voulant qu'on permette aux membres d'accepter d'au rémunération que celle provenant de leur poste. Evidenme cette partie de la recommandation était basée sur le fait que des membres à temps partiel devraient être ajoutés. Si le situt de permanence est maintenu, il n'est pas recommandab en regard de la charge de travail actuelle du Conseil, de permettre aux membres d'avoir des conflits d'intérêts possib etcliés aux sources de leur rémunération. Cependant, on aupplémentaires provenant du fruit de leurs travaux et pub cations de caractère académique qui seraient publiés ou da lesquels ils seraient impliqués, dans le cours de leur titu riat.

Le Conseil tient à exprimer sa gratitude à la Commissi de réforme du droit du Canada pour avoir rendu possil l'Étude Kelleher ainsi que sa publication.

degré d'indépendance qui se prête admirablement bien à la création d'une pensée collégiale éliminant ainsi des décisions dissidentes peu nécessaires et nuisibles qui n'auraient comme toute motivation qu'une tentative de plaire à une partie. Par la même occasion, les atructures du Conseil donnent plus de vigueur et d'importance aux décisions de dissidence qui sont fondées sur un honnête et profond souci d'un membre au sujet de l'interprétation à donner à une disposition du Code afin qu'elle reflète les vœux du Parlement.

On peut répondre facilement à l'évocation dans l'Étude de membres, en augmentant le nombre de membres, en augmentant le nombre de membres permanents. Si l'évocation de Mª Kelleher contenait une critique en regard de la possibilité du Conseil de disposer rapidement des causes en inscredevant lui, une comparaison des statistiques démontrerait que le Conseil est un des conseils les plus efficaces du Canada.

notamment à produire des éléments de preuve relatifs à la plainte ainsi que des documents juridiques pertinents.»

Orâce aux dispositions spécifiques contenues dans la Partie V du Code concernant les pouvoirs et les attributs du Conseil, un système d'enquête minutieux, accouplé à un rôle d'enquête actif joué par ses membres à l'occasion d'auditions publiques, a été développé par le Conseil. On y retrouve les garanties nécessaires pour protéger les droits d'un individu qui n'est pas représenté par ministère d'avocat dans les plaintes de toute nature aussi bien que dans tout autre type de requête devant le Conseil.

«Il cest recommandé au Conseil de publier une nouvelle brochure mise à jour, informant les travailleurs des droits que leur confère le Code, et de faire en sorte qu'une telle publication soit également à la disposition des employés du secteur fédéral.»

Les démarches pour mettre en vigueur cette recommandation avaient déjà commencé lors de l'étude de M° Kelleher. Cette pratique a maintenant été complétée, elle a été suivie et même raffinée.

«Il est recommandé que le Conseil soit investi du pouvoir d'établir des règlements de nature prospective et qu'il soit tenu d'inviter le public à participer à ce processus de réglementation.»

Le Conseil n'est pas un tribunal administratif nanti de pouvoirs de réglementation. Il a cependant le pouvoir de faire émaner des règlements qui se restreignent à guider l'application des dispositions contenues dans la Partie V du Code. Il le fait. Cependant, le Conseil prend bonne note de la recommandation voulant que les observations du public soient prises en considération chaque fois qu'il a l'intention de modifier ou d'ajouter auxdits règlements.

autre, les membres du Conseil atteignent très rapidement un de celle-ci ne dépend pas des désirs d'une partie ou d'une présidents) et vu que leur nomination ou le renouvellement ans pour les membres, 10 ans pour le président et les vicepatronale. Les nominations étant permanentes de nature (5 suciens representants de la partie syndicale et de la partie surplus, il faut maintenir constamment un équilibre entre les vant comme représentant de syndicats ou d'employeurs. Au cite d'etre objectifs, même s'ils avaient fait carrière auparaautres qualités et compétences requises, ont établi leur capasoient choisis parmi des candidats qui, en plus de toutes les seil, doivent être faites afin de s'assurer que ses membres en membres d'un tribunal non représentatif comme le Condant, c'est avec précaution que les nominations et la dotation celle ayant trait au devoir de la représentation juste. Cepences dont il a été nanti par le Parlement, telle, par exemple, est-il vrai en ce qui touche certaines des nouvelles compétengeneral à une pareille structure. Plus spécifiquement cela empire, le Conseil est convaincu des vertus rattachées en type de conseil non représentatif et avoir vécu sous son Colombie-Britannique. Après avoir fait l'expérience d'un Me Kelleher repose en partie sur sa propre expérience en dien des relations du travail en 1973. La recommandation de devinrent la source des fondations du nouveau Conseil canasions et des recommandations du rapport Woods, lesquelles pas cette recommandation qui va a l'encontre des conclu-En regard de la recommandation nº 1, le Conseil n'appuie

d'enregistrer les débats lors d'auditions publiques à d'enregistrer les débats lors d'auditions publiques à ns que des circonstances exceptionnelles ne le justifient pur que les parties ne lui fassent des représentations méritoimiliant pour que ce soit fait. Il existait des raisons eures pour maintenir cette politique avant 1978. Pour motifs qui ont été exposés et publiés, le Conseil ne pergéres pour maintenir pas aux parties d'enregistrer lesdits généralement pas aux parties d'enregistrer lesdits ats. Inter alia, cette pratique ne se prête pas à l'établisset de l'atmosphère idéale pour que s'effectuent des règletis propres à de saines relations ouvrières au cours d'une it de l'atmosphère idéale pour que s'effectuent des règletis propres à de saines relations ouvrières au cours d'une dien publique.

«Il est recommandé au Conseil de communiquer aux parties sa décision voncernant une objection préliminaire le jour même de l'audition s'il est en mesure de le faite, et de rédiger, si nécessaire, ses mouifs officiels à une date ultérieure.»

tondement et retirées lorsque les motifs sont finalement emandes en révision, qui éventuellement peuvent devenir ux inutiles tout en engorgeant le rôle de la Cour fédérale impliquer les parties dans des déboursés et des frais tive pour se corriger. Au surplus, cette pratique pouraprès coup, pourraient être perçus comme le fait d'une cription énoncés par la Cour fédérale. Des motifs émaête en révision afin de ne pas enfreindre les délais de sans avoir accès aux motifs, déciderait de déposer une rait en jeu la crédibilité du Conseil lorsqu'une des parfs d'une décision après l'avoir annoncée. Parfois, cela clations de travail de remettre à plus tard l'émission des ge qu'il serait parfois nuisible à l'administration saine le faire dans le futur, mais il s'est rendu compte à ique. Il le fait dans un certain nombre de causes, pourfs d'une telle adjudication au-delà de la fin de l'audition , de réserver le droit de communiquer aux parties les ique, lorsqu'il lui serait loisible d'adjuger sans dire poure Conseil n'est pas convaincu qu'il devrait adopter la

«Il est recommandé que le traitement des requêtes, jusqu'à l'étape de la rédaction définitive des rapports des agents, inclusivement, se fasse la région d'où émane la requête. Le Bureau du greffier à Ottawa continuerait d'être le dépositaire du dossier principal afin que les membres du Conseil puissent rapidement déterminer où on en est rendu dans un dossier particulier, et que le calendrier des auditions et des réunions à huis clos soit établi à Ottawa.»

al qu'expliqué ci-haut, quelque temps après le dépôt de ide de Me Kelleher, les méthodes d'opération du Conseil onformaient à cette recommandation et elles ont même méliorées depuis.

«Erant donné le statut spécial dont jouit le Conseil en matière de contrôle judiciaire, il est recommandé de modifier le Code de manière à prévoir que le Conseil puisse participer à toute procédure le mettant en cause en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale.»

principe, le Conseil appuie cette recommandation et a les représentations dans le même sens auprès du gouvernit pour qu'il légifère. Le locus standi du Conseil devant ribunaux devrait être étudié afin d'affiner la doctrine iaire courante sur le sujet.

«Il est recommandé que, lorsque le Conseil est saisi d'une plainte d'un travailleur qui n'est pas représenté par un avocat, l'avocat du Conseil participe activement à l'audition. Son rôle consisterait

Le Conseil sait émaner des motifs de décision dans pr quement toutes les causes devant lui. Il l'a toujours sait. I, comprend donc pas ce qui a pu justifier pareille recomm'

«Il est recommandé que le Conseil adopte comme politique de la droit à la demande de retrait d'une plainte alléguant une prat déloyale de travail lorsque les parties parviennent à s'entendre, l' l'àide de ses agents.»

Avant la publication de l'Étude de Me Kelleher, le Consihésitait à octroyer automatiquement des demandes de dés tement en pareilles circonstances. De nos jours, il les accoien autant que les plaignants eux-mêmes, lorsqu'il s'agit particuliers, apposent leur signature à la requête en désisment

.1. «Il est recommandé au Conseil de réviser sa politique relative à tenue des auditions.»

En ce qui touche la politique qui le guide dans la tet d'auditions publiques, le Conseil l'a raffinée au cours dernières années. Tel qu'il est souligné plus haut, cette pol que de nos jours a cu pour conséquence la disposition rap et efficace d'au-delà de 80 % des dossiers sans qu'il y nécessité d'audition publique.

 «Il est recommandé que l'arbitrage des dossiers comportant des que tions de droit se fasse sans la tenue d'une audition lorsqu'il est po ble aux parties de présenter correctement tous leurs arguments

Le Conseil appliquait cette politique auparavant, mais le faisait pas automatiquement. Il le fait maintenant pas que les parties et les avocats sont bien au courant de la praque et de la politique.

13. «Il est recommandé que le Conseil avise l'agent régional de son int tion de tenir une audition avant de communiquer sa décision aux p ties.»

Ceci était fait par le Conseil dans la majorité des casant l'Étude de Me Kelleher. De nos jours c'est devenu u pratique constante.

lité de tentr la réunion préalable à l'audition ou, si la complexité questions l'exige, de la déléguer à un membre du Conseil. Il est é lement recommandé que cette réunion ait lieu plusieurs jours av la date de l'audition.

«Il est recommandé de délèguer à un agent enquêteur la responsa

Les quorums du Conseil tiennent des rencontres prépa toires avant les auditions publiques d'une manière courar greffées aux travaux préparatoires effectués par ses age qui enquêtent dans chaque dossier, ce système est efficace il fonctionne sans difficulté.

15. «Il est recommandé que, dans la mesure du possible, l'agent des tions de travail assiste à l'audition du dossier, sur lequel il a enquasans pour autant être habilité à témoigner.»

Cette pratique est suivie pourvu que des tâches préparat res impliquant l'agent en question ne s'y opposent pas, chaque fois que cette pratique n'entraîne pas des frais déplacement injustifiés. En vertu des dispositions du Co les agents du Conseil ne peuvent être contraints à témoign

«Il est recommandé que le Conseil ne se sente pas tenu d'enregis
ses auditions, mais qu'il permette à une partie de ce faire pourvu
soient respectées les conditions qu'il pose à cet égard.»

lci encore, cette recommandation avait été mise en application par le Conseil avant le dépôt de l'Étude de Me Kelleder effectuant une décentralisation axée sur une entière délécen en effectuant une décentralisation axée sur une entière délécentralisation d'autorité à un des 5 bureaux régionaux du Conseil, gation d'autorité à un des 5 bureaux régionaux du Conseil, des parties se voyant octroyées le droit d'entamet une procédure directement auprès de ce bureau régional, à savoir celui de Vancouver, pour ce qui est des provinces de l'ouest et des de Vancouver, pour ce qui est des provinces de l'ouest et des provenant de la province de Québec, ainsi que pour toutes celles de langue française émanant des Maritimes. Le Concolles de langue française émanant des Maritimes. Le Connement en voie de faire une délégation de même nature aux trois autres bureaux régionaux, soit Winnième nature aux trois autres bureaux régionaux, soit Winnième or Hailfax.

6. «Il est recommandé au Conseil d'avoir davantage recours aux services de ses agents pour aider les parties à s'entendre.»

Depuis 1973 les agents du Conseil canadien des relations du travail se sont vus octroyer graduellement plus de latitude dans leurs tentatives d'obtenir des règlements. Au moment où l'Étude de Mª Kelleher se poursuivait, au-delà de 40% des plaintes de pratique déloyale de travail étaient réglées par les agents du Conseil. Depuis, le taux de règlement s'est amérerquêtes en accréditation, une infime proportion exige une audition publique à la suite des enquêtes menées par les agents du Conseil. En tout et partout, 20% au maximum de agents du Conseil. En tout et partout, 20% au maximum de rous les types de requêtes présentées auprès du Conseil requièrent une audition publique.

«Il est recommandé de modifier le Code de manière à autoriser le Conseil à étudier le rapport d'un agent sans en dévoiler le contenu aux parties.»

Le Conseil n'appuie pas cette recommandation. Elle est contraire aux principes de la justice naturelle et de plus, la politique actuelle du Conseil à ce sujet est très efficace et ne retarde pas la disposition des dossiers.

all est recommande que le Conseil adopte comme politique d'accepter commen unité habile à négocier collectivement celle convenue par les parties, à mouns que des employés exclus ne s'y opposent ou que, tivement. En d'autres terrnes, le fait que les parties s'entendent sur tivement. En d'autres terrnes, le fait que les parties s'entendent sur l'unité de négociation devrait oréer une présomption très forte selon laquelle l'unité est habile à négocier collectivement.»

Le Conseil a toujours suivi la politique d'assumer qu'une unité de négociation agréce par les parties est présumêment appropriée. Cependant, le libellé des dispositions du Code est tel que le Conseil les interprète comme étant un vœu du Parteil que le Conseil les interprète comme étant un vœu du Parteil visant à assurer la viabilité des unités de négociation accréditées et que le plus grand nombre possible d'employés ait accès au régime de la négociation collective. Par conséquent, le Conseil n'adoptera pas une politique en vertu de laquelle une forte et encore moins une très forte, présomption serait accordée en pareil cas.

«Il est recommandé que le Conseil ait comme politique de communiquer aux parties les motifs de sa décision lorsqu'il détermine que l'unité proposée par les parties n'est pas habile à négocier collectivement.»

# ETUDE MENËE PAR LA COMMISSION DE RÉFORME DU DROIT DU CANADA SUR LA COMMISSION DE RÉFORME DU DROIT

d'abolit l'interdiction relative aux revenus d'autres provenances, faite actuellement aux membres à temps partiel.»

Cette recommandation nécessite plus de commentaires que les autres, et nous les avons retenus pour la fin de cet exposé.

«Il est recommandé de modifier le Code de manière à prévoir que le président ou un vice-président puisse constituer le quorum permettant de trancher cetteaines questions comme, par exemple, une requête non contestée et une requête en règlement d'un lock-out ou d'une grève illégale.»

Le Conseil avait déjà suggéré que cet amendement soit incorporé au Bill C-8 qui devait finalement amener les amendements qui furent adoptés en 1978. Cependant, cette suggestion n'avait pas été retenue à l'époque. On remarquers par silleurs qu'à l'égard d'une nouvelle compétence qui fut attribuée au Conseil de réviser des décisions prises par les agents de sécurité aux termes de la Partie IV du Code, telle qu'à doptée en 1978, un membre unique du CCRT se voyait habilité à agit contrairement à la nécessité d'un quorum de trois membres pour tous les cas relevant de la Partie V.

Par conséquent, le Conseil canadien des relations du travail appuie entièrement cette recommandation de l'Étude de M° Kelleher et aimerait la voir incorporée dans tout programme futur de législation amendant la Partie V du Code canadien du travail.

«Il est recommande d'adjoindre au président un cadre supérieur qui serait responsable de l'administration du Conseil. Ses fonctions compendraient notamment l'élaboration d'une structure précisément adaptée aux besoins de l'organisme.»

Le suyet de cette recommandation faisait déjà l'objet d'une étude par le Conseil quand Me Kelleher fut nommé et ce changement avait été mis en vigueur longtemps avant la publication de son Étude.

«Il est, dans l'immédiat, recommandé de fusionner les trois divisions, à savoir l'administration, les opérations et le Bureau du greffier, en un seul secrétariat au service du personnel cadre. Le responsable de ce secrétariat pourrait dès lors établir un nouveau partage plus simple et plus souple des responsabilités.»

let encore, le Conseil était à modifier ses structures quand Me Kelleher analysait ses opérations, et une fusion des trois divisions, soit l'administration, les opérations, et le Bureau du greffier, pour ne former que deux divisions se rapportant au personnel cadre, avait été complétée avant le dépôt de son Étude. Depuis, le processus d'unification a été complété.

«Il est recomandé que, dès la réception d'une requête au bureau du Conscul à Oriswa, un agent soit détaigné pour s'en ocuper. Celui-oristif responsable de tout ce qui concerne l'ouverture d'un dossier, la vérification ou l'examen attentif de la requête, la correspondance patrille et la documentation nécessaire à l'agent régional des relations de la ret fégalement recommandé que cet agent signe la contrespondance adressée aux parties.»

En 1980, la Commission de réforme du droit du Canada evait de Me Stephen Kelleher, un document d'étude elle lui avait demandé de préparer pour elle. Ce document rait sur le Conseil canadien des relations du travail et la mission le publia par la suite dans le cadre de sa Série mission le publis par la suite dans le cadre de sa Série oit Administratif.

1973, le Conseil canadien des relations du travail avait reformé en tant que tribunal administratif, mais on l'a ni sulté mi interrogé lors de la rédaction par la Commission m document d'étude précédent qui fut publié dans la m document d'étude précédent qui lut publié dans la esérie. L'étude portait le titre «La Cour fédérale: Contions du travail et président du Conseil canadien des discussions entre le président du Canadi au sujet de l'étude sion de réforme du droit du Canada au sujet de l'étude cédente, on s'était entendu pour que le Conseil participe à son modus operandi. D'où l'Étude Kelleher. A l'époque, son modus operandi.

Lors de conversations liminaires entre Me Kelleher et le nacil, ce dernier avait offert sa plus entière coopération et it, en quelque sorte, «ouvert ses livres» à Me Kelleher et à sistante à plein temps qui lui fut assignée pour l'aider à aplir son mandat.

c travail d'analyse et d'étude de Me Kelleher s'est étalé plusieurs mois et toutes ses questions obtinrent des onses aussi bien de la part du personnel de soutien que cadres supérieurs du Conseil, et ce dans le plus grand ail possible.

l est bon de noter que, suite à de nombreux et sérieux andements à la Partie V du Code canadien du travail en 1978, le Conseil avait de son propre chef, mis en chanune série d'études afin de réaménager ses structures en sieurs domaines. Par la suite, certains des changements a l'Etude de Me Kelleher. En fait, plusieurs des changes seil su cours de l'enquête menée par Me Kelleher, et pluseil au cours de l'enquête menée par Me Kelleher, et pluseil au cours de l'enquête menée par Me Kelleher, et pluseil au cours de l'enquête menée par Me Kelleher, et pluseil au cours de l'enquête menée par Me Melleher, et pluseil au cours de l'enquête menée par Me Melleher, et pluseil au cours de l'enquête menée par Me Melleher, et pluseil au cours de l'enquête menée par Me Melleher, et pluseil au cours de l'enquête menée en les avaient déjà été complétées et mises en le d'entre elles avaient déjà été complétées et mises en nome de l'Étude fut publiée en nome de l'entre elles avaient déjà été complétées et mises en nome de l'entre elles avaient déjà été complétées et mises en nome de l'entre elles avaient déjà été complétées et mises en nome de l'entre elles avaient déjà été complétées et mises en nome de l'entre elles avaient déjà été complétées et mises en les avaient déjà été complétées et mises en les deuts de l'entre elles avaient déjà été complétées et mises en les avaient déjà été complétées et mises en les avaient déja été complétées et mises en les avaient déja été complétées et mises en les avaient déja été de l'entre elles avaient de l'entre elles et les avaient de l'entre elles en les avaient de l'entre elles en les avaient de l'entre elles en les en les

Etude contient, sous forme de conclusions, 22 recomdations. Afin de faciliter la compréhension et les concorces, on les répétera ci-après dans leur totalité ou en imé, avec des commentaires appropriés.

«Il est recommandé de modifier le Code canadien du travail afin d'y prévoir la nomination d'un plus grand nombre de membres et d'assurter, en même temps, une représentation égale des intérêts de l'employeur et de ceux des employés. Il est en outre recommandé

première instance. L'une a été agréce<sup>18</sup>, mais la Cour d'a, a infirmé la décision renduc<sup>19</sup>. Dans l'autre cas, la Cour ges doutes au sujet de sa compétence et a refusé d'ordor la suspension<sup>20</sup>.

#### Autres décisions intéressantes

La décision rendue par la Cour d'appel du Québec c' poul L'Anglois Inc.<sup>21</sup> a été de loin la plus importante l'année. La Cour a décidé que la Cour supérieure du Qué possède la compétence voulue pour délivrer un bref d'éve tion pour suspendre les procédures du Conseil lorsqu' question de compétence constitutionnelle est soulevée. permission d'en appeler devant la Cour suprême du Can a été accordée.

Dans Gralewicz et al v. The Queen22, la Cour suprême Canada a jugé que le fait d'empécher que des syndiqués l ticipent à des activités licites de leur syndicat n'était pas accasein illicite, au sens du paragraphe 423(2) du Code minel.

Cette année, la Cour du Banc de la reine de l'Alberg

rendu une décision sur l'interprétation des articles 148 et du Code<sup>23</sup> qui semble être incompatible avec une décis antérieure de la Haute Cour de l'Ontario<sup>24</sup>.

Ltd. 12, la Cour a confirmé à l'unanimité la décision rendue par le Conseil selon laquelle il avait compétence du point de vue constitutionnel.

La Cour a rejeté une demande de révision dans Keith Sheedy<sup>13</sup> parce que ce qui devait faire l'objet de la révision n'était ni une décision ni une ordonnance du Conseil. Une autre demande de révision judiciaire a été rejetée parce qu'elle n'a pas été présentée dans les délais prescrits<sup>14</sup>. Par la suite, la Cour a accordé une prolongation au requérant<sup>15</sup>. Une prolongation a été refusée dans une autre affaire instruite cette année<sup>16</sup>.

La plus importante décision rendue par la Cour d'appel cette année est celle concernant l'affaire David C. Nauss'<sup>17</sup>. La Cour a infirmé une décision rendue par la Division de première instance qui avait suspendu l'exécution d'une ordonnance du Conseil déposée devant ladite Division, laquelle ordonnance obligeait le syndicat à admettre dans ses rangs et à remettre une carte de travail à deux personnes. La Cour a décidé que la Division de première instance n'avait pas le pouvoir de suspendre l'exécution d'une ordonnance du pas le pouvoir de suspendre l'exécution d'une ordonnance du

Cour sédérale du Canada—Division de première instance

Deux demandes de suspension des ordonnances du Conseil déposées devant la Cour ont été entendues par la Division de

- 12. Loomis Armouved Car Service Lid. v. Canada Labour Relations
  Board and United Food and Commercial Workers International
  Linion, Dossier no A-536-80, le 11 mars 1981, décision non encore
  rapportée en français.

  13. Allen T. Peterson et al v. Keith Sheedy, Dossier nº A-43-80, le 2

  13.
- février 1981, décision non encore rapportée en français.

  14. North Canada Air Ltd. v. Canada Labour Relations Board et al,

  Dossier nº A-743-79, le 18 février 1981, décision non encore rappor-
- tée en français. 5. North Canada Air Ltd. supra, note 3.

- 16. Purolator Courier Lid. v. Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 580, Dossier nº 80-A-82, le 10 décembre 1980, décision non encore rapportée en français.
- Nauss et al and Local 269 of the International Longshoremen's [4,110, decision non encore rapportée en français.

- 18. David C. Nauss and Peter H. Roberts v. Local 269 of the Intellional Longshovemen's Association, Dossier nº T-442-81, le 3 lb 1981, décision non encore rapportée en français.

  19. Supra, note 17.
- 20. Ronald W. Lockhart
- Ronald W. Lockhart and Charles G. Wilson v. Local 1974 of International Longshovenen's Association. Steamship Cheer Cargo Repairmen, Weighers and Samplers, Dossier no T.291-8 16 févriet 1981, décision non encore rapportée en français.
- Paul L'Anglais Inc. et al c. Le Conseil canadien des relation travail et al, [1981] C.A. 62; (1980), 122 D.L.R. (3d) 583
- (1980), 81 CLLC 14,070, décision non encore rapportée en franç
- Amalgamated Transit Union Division 1374 v. Canadian Coacht (Alberta) Ltd. et al, [1981] 1 W.W.R. 266.
- 24. Communications Union Canada and Bell Canada (1979), 97 D.

# **KÉVISION JUDICIAIRE ET PROCÉDURES CONNEXES**

Dans Lawrence Francis et al', la majorité des membres de la Cour a accueilli la demande de révision judiciaire. Elle n'aspprouvait pas la décision du Conseil voulant que le Conseil de bande soit l'employeur des employés qui demandaient à être représentés par un syndicat. La minorité a confirmé la décision du Conseil. Cette affaire a fait l'objet d'un appel devant la Cour suprême du Canada.

«If, as a result of such an error, the Board made an order that it was not empowered to make, it thereby exceeded its jurisdiction whether or not its error was 'patently unreasonable'.»

Une partie séparable de l'ordonnance d'accès rendue par le Conseil a été annulée. La permission d'en appeler devant la Cour suprême du Canada a été refusée.

Dans Télèglobe Canada<sup>7</sup>, la Cour a rejeté une demande de révision d'une décision du Conseil dans laquelle celui-ci avait exercé son pouvoir de réviser et de redéfinir une unité de négociation existante.

Dans Gérald M. Massicottes, la Cour a applique la décision de la Cour suprême du Canada dans La Société des alcools du Nouveau-Brunswick<sup>9</sup>, et a refusé de réviser la décision du Conseil selon laquelle le syndicat avait manqué à ason devoir de représentation juste. La Cour a aussi refusé de réviser les remèdes imposés par le Conseil.

Dans North Canada Air Ltd.10, Johnston Terminals and Storage Limited<sup>1,1</sup> et Loomis Armoured Car Service

- Supra, note 1.
- Supra, note 3.
- [1979] 2 R.C.S. 227.
- Henri Proulx et al c. Le Conseil canadien des relations du travail,

  Dossier nº A-514-79, le 3 octobre 1980.
- Supra, note 1.
- Supra, note 6.
- Supra, note 3.

'sir5

Johnston Terminals and Storage Limited and Vancouver Harbour Employees' Association Local 517 (1981), 122 D.L.R. (3d) 391; 35 N.R. 325; 81 CLLC 14,094, décision non encore rapportée en fran-

u cours de l'année 1980-81, la Cour d'appel fédérale a lu plusieurs jugements portant sur la révision des décises du Lonseil, tandis que la Cour suprême du Canada sa du Conseil, tandis que la Cour suprême du Canada sa rendu aucun. Au cours de l'année, la Cour d'appel rale a été saiste de 39 demandes de révision judiciaire, tant en doute la décision du Conseil dans 44 affaires qui ésentent 6.3% de toutes celles qu'a tranchées le Conseil es années. Au cours des années, les pourcentages ont été e année.

%L — LL-EL61

64-8461

%I.4 — 08-679I

%£.9 — 18-0891

ur les 39 demandes de révision judiciaire, 17 ont été ndonnées avant qu'un jugement ne soit rendu. Dix-huit 22 autres étaient en instance devant la Cour à la fin de

n 1980-1981, la Cour d'appel fédérale a agréé deux nandes en partie. La Division de première instance de la l'édérale du Canada a accordé une suspension des proures dans une affaire. Cette décision a été infirmée par la lu d'appel.

## r suprême du Canada

la fin de l'année, quatre affaires étaient en instance de sion devant la Cour suprême du Canada'. Au cours de née, elle a accordé la permission d'interjeter appel dans affaires² et a refusé dans deux autres³.

### ır d'appel fédérale

cette année, la Cour d'appel fédérale a exposé ses motifs lécision par écrit dans neuf cas.

L'Association canadienne des employés du transport aérien c. Eas-

Association canautemie use supplyoys au transport active (C.E. 512, (1980), 1990, 1973, 1974; 33 N.R. 419; 80 CLLC 14,084 (C.A.F.), Lowerte Provincial Airways (1963) Limited, [1980] 2 C.F. 512, (1980), 33 N.R. 56; 80 CLLC 14,084 (C.A.F.), Lowerte Family 1 C.F. 25; (1980), 33 N.R. 56; 80 CLLC 14,084 (C.A.F.), Lowerte Family 1 C.F. 25; (1980), 33 N.R. 56; 80 CLLC 14,084 (C.A.F.), Lowerte Family 1 C.F. 25; (1980), 33 N.R. 611; 81 CLLC 14,084 (C.A.F.), Lowerte Family 1 C.F. 25; (1980), 34 N.R. 611; 81 CLLC 14,084 (C.A.F.), Lowerte Family 1 C.F. 25; (1980), 35; (1980), 36; (1980), 36; (1980), 36; (1980), 37; (1980),

L'Association canadienne des employés du transport aérien c. Eastern Provincial Airways, supra, note 1; Lawrence Francis et al c. Le Conseil canadien des relations du travail, supra, note 1; et Team-siers Union Local 938 and Massicotte et al, supra, note 1.

North Canada Air Ltd. c. Le Conseil canadien des relations du trawaii, [1981] 2 C.F. 399 et 407; (1980), 117 D.L.R. (3d) 206 et 216; 34 N.R. 556 et 560; 81 CLLC 14,072 (C.A.) et Dome Petroleum Ltd. et Canadian Marine Drilling Limited c. Canadian Merchant Service Guild et al. [1981] 2 C.F. 418; (1980), 118 D.L.R. (3d) 335; 70 N.R. 243; 81 CLLC 14,076 (C.A.).

6

8

guant un arrêt de travail illégal et pour en faire rapti Deux décisions portaient sur le droit qu'a l'employe congédier des employés en grève<sup>19</sup> et de refuser de recog tre les années de service accumulées des grévistes<sup>20</sup>.

Le pouvoir qu's le Conseil de rendre des ordonna accordant à un syndicat l'accès à des employés vivant un lieu isolé a fait l'objet de deux décisions mettant en le même employeur<sup>21</sup>. Ces affaires ont eu pour conséqualla mise à exécution des ordonnances du Conseil par les te naux<sup>22</sup>.

Le Conseil a rendu ses premières décisions en vertu Partie IV du Code portant sur la discrimination à l' d'un employé qui a exercé son droit de refuser de trav pour des raisons de sécurité<sup>23</sup>.

Le Conseil n'a pas rendu autant de décisions écrites année portant sur les unités habiles à négocier collec ment<sup>24</sup> et sur des questions de compétence constitutionne

Dans une affaire, le Conseil a tranche la questio savoir si les employés de Bell Canada travaillant en A. Saoudite faisaient partie d'une unité de négociation étal Dans une autre affaire, il a expliqué les dispositions du concernant la révocation des droits de négociations?

- 18. Canadien Pacifique Limitée (1980), 39 di 138, [1980] 3 Can 87 et 80 CLLC 16,059.
- Banque Royale du Canada (1980), décision du Conseil nº 27 encore rapportée.
   Bell Canada, [1981] 2 Can LRBR 148, 81 CLLC 16,083, d.
- du Conseil nº 292, non encore rapportée en français.

  21. Dome Petroleum Ltd. (1980), 40 di 150; [1980] 2 Can LRBR
  Dome Petroleum Ltd., [1981] 1 Can LRBR 497, décision du C
- nº 287, non encore rapportée en français.

  22. Dome Petroleum Limited (1980), 41 di 169; [1980] 3 Can
- | Mon Miller (1980), 39 di 93; [1980] 2 Can LRBR 344; 80 | LLC 16,049. | Add Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 30 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 39 di 168; [1980] 3 Can LRBR 344; 80 | Miller (1980), 30 | M
- Aiv Canada, [1981] Z Can LRBR 153, décision du Conseil non encore rapportée en français, Okanagan Helicopters [1981] I Can LRBR 327, décision du Conseil n° 280, non rapportée en français, Airwest Airlines Ltd., et al, supra, n Aitrèrell Installations Ltd. (1980), décision du Conseil n° 28 encore rapportée, B.D.C. Limitée (1980), décision du Conseil
- Loughead Express Limited (1980), 41 di 267; [1981] 1 Can 75 et Crosbie Olfshore Services Limited, [1981] 2 Can LR décision du Conseil nº 291, non encore rapportée en français.
- i6. Bell Canada (1980), décision du Conseil nº 300, non encore i téc.

non encore rapportee.

Donna English (1980), 40 di 179; [1980] 3 Can LRBR 213.

Un désaccord s'est manifesté parmi les membres du Conseil dans des décisions portant sur l'interprétation des dispositions du Code concernant un gel statutaire des conditions d'emploi su moment où la mise en demeure de négocier est donnée!<sup>0</sup>. Le Conseil étudiera cette question en séance plénière au cours de la prochaîne année.

Le Conseil a eu à se prononcer sur des affaires de pratiques de travail où il était allégué que les parties n'àvaient pas négocié de bonne foi. Il s'affaires où le Ministre a donné son consentement<sup>11</sup> et d'affaires qui ont été ménaite a donné son consentement<sup>11</sup> et d'affaires qui ont été un venyoèce au Conseil par le Ministre afin de déterminer si une première convention collective devait être imposée<sup>12</sup>.

Des changements dans la composition des unités de négociation établies ont fait l'objet de plaintes de praiques déloyales de travail<sup>13</sup>, de renvois et de requêtes en vue de restructurer les unités ou de les préciser<sup>14</sup>, et de confilts à propos des droits du successeur<sup>15</sup>. Le Conseil a rendu sa première décision sur les conséquences de la privatisation des enfreprises gouvernementales<sup>16</sup>.

La définition d'une grève a fait l'objet de décisions du Conseil<sup>17</sup> tout comme la procédure de celui-ci qui consiste à nommer un seul membre pour entendre les requêtes allémonmer un seul membre pour entendre les requêtes allé-

- 9. Nauss et Rodenis, supra, note 8; Lockhart et Wilson, supra, note 8; Fred J. Solly, supra, note 3 et Tevence John Matus (1980), 41 di
- 10. Bank of British Columbia (1980), 41 di 188; [1980] 3 Can LRBR 556; 81 CLLC 16,068; ot Bank of Nova Scotia, [1981] 2 Can LRBR 265; (1980), 81 CLLC 16,110, décision du Conseil n° 286, non encore rapportée en français.
- Austin Airways Limited/White River Air Services Lid. (1980), 41 di 151; [1980] 3 Can LRBR 393 et Northern Telecom Canada Limited, [1981] 1 Can LRBR 306, décision du Conseil n° 281, non encore rapportée en français.
- 2. Banque Royale du Canada (1980), 41 di 199 et MacLean-Hunter Cable TV Limited, [1981] 1 Can LRBR 454, décision du Conseil n° 290, non encore rapportée en français.
- 13. Manitoba Pool Elevators, [1981] 1 Can LRBR 44, décision du Conseil nº 272, non encore rapportée en français.
- 14. Le Conseil des ports nationaux (1980), 41 di 126; [1980] 3 Can LRBR 265, Manitoba Pool Elevators (1980), 39 di 161 et Télé-Mêtropole Inc. (1980), 41 di 286.
- Northern Sales Company Limited (1980), 40 di 128; [1980] 3 Can LRBR 15; (1980), 80 CLLC 16,033, Pacific Western Airlines Lid. (1980), 40 di 126; [1980] 3 Can LRBR 180, Chemins de Jer nationaux du Canada (1980), 40 di 136; [1980] 3 Can LRBR 140 et Airmar du Canada (1980), 40 di 136; [1980] 3 Can LRBR 140 et Airmar du Canada (1980), 40 di 136; [1981] 1 Can LRBR 427, décision du Conseil n° 288, non encore rapportée en français.
- 16. Northern Sales Company Limited, supra, note 15.

17.

.61

Canadien Pacifique Limitée (1980), 39 di 138; [1980] 3 Can LRBR 87; 80 CLLC 16,059, British Columbia Telephone Company (1980), 40 di 163; [1980] 3 Can LRBR 31; (1980), 80 CLLC 16,062 et Canadian Pacific Limited, [1981] 1 Can LRBR 121, décision du Conseil nº 273, non encore tapportée en français.

### MOTIFS DE DÉCISION

deuxiéme avait trait au devoir de représentation juste<sup>2</sup> et représentait la dernière d'une série de décisions rendues cette année sur cette question<sup>3</sup>.

De nombreuses affaires ont résulté de plaintes de pratique déloyale de travail portées contre un employeur, en particulier de congédiements injustes, pendant une campagne de recrutement syndical<sup>4</sup>. Les plaintes n'ont pas toutes abouti à une constatation de conduite illégale de la part de l'employeur<sup>5</sup>. Dans une de ces affaires, le Conseil a expliqué les effets qu'avaient les dispositions portant sur le congédiement justifié contenues dans la Partie III du Code sur ment justifié contenues dans la Partie III du Code sur l'application par le Conseil de la Partie Ve.

Plusieurs décisions rendues cette année portaient sur des plaintes individuelles contre des syndicats. Certaines d'entre elles alléguaient qu'il y avait eu manquement au devoir de représentation juste. D'autres concernaient le devoir du syndicat relativement à la présentation juste de personnes en quête d'un emploi<sup>8</sup> et l'application des règles d'adhésion au syndicat<sup>9</sup>.

CFIC 16,096 révisant Brenda Haley (1980), 41 di 295; [1980] 3 CFIC 16,096 révisant Brenda Haley (1980), 41 di 295; [1980] 3 Brenda Haley (1980), 41 di 311; [1980] 2 Can LRBR 121; 81

Lawrence Schumph (1980), 4d il 123; Carlton C. Caesar (1980), 41 di 123; Carlton C. Caesar (1980), 4d di 123; Carlton C. Caesar (1980), 4d di 102; [1980] 3 Can LRBR 401, Porestall et Hall (1980), 4t di 179; [1980] 3 Can LRBR 491, Thomas David McCrath (1980), 4d di 179; [1980] 3 Can LRBR 491, Thomas David McCrath (1980), 4d di 179; Can LRBR 123, 4d desision du Conseil n° 282, non encore rapportée en croore rapportée et dred J. Solly, [1981] 2 Can LRBR 245; (1981), 81 CLLC 16,089, 4desision du Conseil n° 295, non encore rapportée en croore rapportée et dred J. Solly, [1981] 2 Can LRBR 245; (1981), 81 CLLC 16,089, 4desision du Conseil n° 296, non encore rapportée en croore rapportée de la français.

CJVA Radio-Acadie Liée (1980), 40 di 145, Oakville Cablevision CJVA Radio-Acadie Liée (1980), 40 di 145, Oakville Cablevision Limited (1980), 40 di 189, Transx Lid. (1980), 40 di 214, Radio Consell re 276, non encore rapportée, Jeffery's Cartage Limited (1980), décision du Consell ne 283, non encore rapportée, Ostawa Flying Club, [1981] 2 Can LRBR 95, décision du Consell ne 294, non encore rapportée, Jansvision Magog Inc. (1981), décision du Consell ne 295, non encore rapportée, Bransport Inc. (1981), décision du Consell ne 299, non encore rapportée, Marevican non encore rapportée, american de Consell ne 209, non encore rapportée, American de Consell ne 298, non encore rapportée, american de Consell ne 301, décision du Consell ne 303, non encore rapportée en française et American du Consell ne 303, non encore rapportée en française et American Alvilines Inc. (1981), décision du Consell ne 303, non encore rapportée.

Banque de Montréal (1980), 39 di 122, Jeffery's Cartage Ltd. (1980), décision du Conseil n° 284, non encore rapportée, Jeffery's Cartage Ltd. (1980), décision du conseil n° 285, non encore rapportée Cartage Ltd. (1981), décision du Conseil n° 297, non encore rapportée en français et Carthûr (1981), décision du Conseil n° 307, non encore rapportée en français et Carthûr (1981), décision du Conseil n° 305, non encore rapportée.

Oshawa Flying Club, supra, note 4. Supra, notes 2 et 3.

Michael Sheehan (1980), 40 di 103; [1980] 2 Can LRBR 278; 80 CLLC 16,030, Alex J. Caper (1980), 39 di 108; [1980] 3 Can LRBR 225; 80 CLLC 16,052, Gary Meagher (1980), 41 di 95; 274, non encore rapportée en français, Lockhart et Wilson, [1981] 1 Can LRBR 188, décision du Conseil nº Can LRBR 188, décision du Conseil nº 275, non encore rapportée en français, Lockhart et Wilson, [1981] 1 Can LRBR 188, décision du Conseil nº 275, non encore rapportée en français et Fred J. Solly, supra, note 3.

to conseil a été très occupé au cours de l'année 1980-L. Deux quorum du Conseil ont été saisis de longues proures qui avaient commencé l'année précédente. L'une de affaires concernait un conflit opposant les Chemins de affaires concernait un conflit opposant les Chemins de nationaux du Canada et la Fraternité canadienne des semaines d'audition y ont été consacrées en 1979-1980 et autres semaines en 1980-1981. La deuxième affaire, lant en cause Radio-Canada, a nécessité cinq semaines didition en 1979-1980 et cinq autres en 1980-1981. Au li un maximum de trois quorum du Conseil siègeant en ne temps ont tenu 271 jours d'audition. La plupart des ires mises au rôle exigent que les membres du Conseil ires mises au rôle exigent que les membres du Conseil sacrent beaucoup de temps aux déplacements.

e Conseil a publié 65 motifs de décision cette année, soit plus grand nombre que dans toute autre année précéte. Par le passé, le nombre de motifs de décision publiés a le suivant:

176

28 — 7761-5761 28 — 7761-7761

6461-8461

1948-1972

15 — 0861-6461

es motifs de décision sont publiés par le Conseil dans les x langues officielles dans sa revue di (décisions/informa-), et certaines décisions sont choisies pour être tapportéer, s les publications Canadian Labour Law Reporter, adian Labour Relations Boards Reports et Canada our Service.

Dans les cas où il ne publie pas l'exposé détaillé des motifs ses décisions, le Conseil communique avec les parties par re ou par voie d'ordonnance. Ce dernier mode de commution est réservé aux affaires de nature purement adminative qui ne soulèvent aucune question grave. Le Conseil our ligne de conduite d'adresser une lettre aux parties r les informer des grandes lignes de ses motifs de décisions parties qu'il s'agit d'affaires qui ne portent pas sur des questions ortantes de droit ou de politique, de décisions qui donotantes de droit ou de politique, de décisions qui dontantes de droit ou de politique, de décisions qui dontantes de droit ou de politique, de décisions qui dontantes de droit l'importance ne justifie pas la publicate de motifs plus détaillés.

e Conseil a publié, suite à des séances plénières, deux its de décision. L'un de ces motifs concernait une requête évision portant sur la réorganisation d'une unité de négoon à la British Columbia Telephone Company'. Le

British Columbia Telephone Company (1980), 40 di 97.

.8

· L

٠٤

d'assires réglées par le Conseil a augmenté de 34.6%. poste qui, à lui seul, a contribué le plus à cette hausse celui des Traitements et salaires qui a augmenté de 11% iraport à l'année précédente et qui représente près de 5 du total des dépenses. Vu la hausse des prix et l'accrois ment considérable du volume des affaires, presque tous postes de dépenses ont augmenté. La diminution appare des frais de publication des décisions du Conseil et des frâtis ne postes de dépenses ont augmenté. La diminution appare d'assirate, publication des décisions du Conseil et des frait n'y a eu aucune réduction des activités ni des connitaires à ce chapitre. Les variations s'expliquent par nombre de numéros dont les frais de publication et d'asffranchissement ont été effectivement payés au cours d'une an financière.

Au cours d'une année où le Conseil a dû faire face à nombreux défis, la compression des dépenses a été exploit, et non des moindres.

Sur les 33 requêtes portant sur des grèves et des lock-out illégaux, 10 ont été rejetées, 11 ont été réglées avec l'aide d'un médiateur et 2 ont été retirées.

Le nombre d'affaires réglées par voie de médiation ou retirées s'élève à 186, comparativement à 185 l'année précédente

#### DÉPENSES

Le Conseil n'a pas été épargné par les conséquences de la hausse des prix. Toutefois, il a réussi admirablement à comprimer ses dépenses tout en faisant face à une augmentation très importante du volume des affaires et des activités.

La dernière annexe est un relevé de dépenses dont le total, comme il est mentionné précédemment, est de \$4,347,145, ce qui représente une hausse de 14.7%, alors que le nombre

#### RAPPORT D'ACTIVITES

précédente. Comme l'indique le tableau 3, le plus grand nombre de ces décisions ont été rendues dans le secteur du fisansport routier, où 181 affaires ont été réglées au cours de l'année précédente. Dans le secteur du bancaire, 111 décisions ont été rendues, contre 71 l'année précédente. Les affaires en instance (en cours d'enquête, inscrites au rôle, en délibéré, etc.) ont monté de 287 à 334 au cours de l'année. Le volume d'affaires en instance fluctue tout au long de l'année et, bien sûr, est en présentées au cours de l'année et hien sûr, est en mors présentées au cours des mois précédents. Ainsi, une moyenne présentées au cours des mois précédents. Ainsi, une moyenne mensuelle de 62 nouvelles affaires cours de l'année, mais 160 l'ont été au cours des deux derniers mois seulement, d'où le total de 334 affaires en instance à la fin de l'année.

Le tableau i montre la répartition des affaires réglées par catégorie, alors que le tableau ci-après en donne la répartition par région:

#### **TABLEAU 11**

TATOT	969	100
Atlantique	LL	1.11
Québec	872	8.68
Ontario	131	8.81
Prairies	35	9.4
Pacifique et Nord	178	9.22
Région	səəlgər sərisflA	%

### Auditions

Sur les 696 affaires réglées, 171 ont dû faire l'objet de 271 journées d'audition publique. (L'année précédente, 103 affaires avaient nécessité 192 journées d'audition.)

Les affaires qui ont été réglées sans audition ont donné lieu à 192 réunions au cours desquelles le Conseil a examiné les observations écrites des parties et les rapports d'enquête.

#### Médiation

Alors que certaines affaires sont réglées par le Conseil d'après leur bien-fondé, d'autres le sont grâce aux efforts de médiation des agents désignés par le Conseil. Certains différends prennent naissance au cours des négociations collectivens. Pendant l'année écoulée, 11 affaires de ce genre ont été de conciliateurs et de médiateurs au cours des négociations. Un total de 107 requêtes et plaintes ont été rétirées au cours de l'année, certaines avec l'aide des médiateurs nommés par le Conseili. En tout, 68 plaintes ont été réglées par voie de médiation.

il du Conseil, elles en donnent certainement une idée ent pas servir à évaluer de façon précise la charge de sinon des semaines d'audition. Quoique ces affaires ne entraîner de nombreuses interventions et exiger des uête (dont copie est remise aux parties), d'autres peuhées sur la foi des observations écrites et d'un rapport sur des requêtes en accréditation ou en révision sont r ont également varié. Alors que certaines affaires porême, le temps et l'argent que le Conseil a dû leur conune requête concernant le changement technologique.) e. (Par exemple, le Conseil n'a été saisi cette année ne d'affaires a considérablement varié d'une catégorie à ée, ainsi que la manière dont elles ont été réglées. Le l'affaires présentées au Conseil au cours de l'année es. Le tableau 1 ci-après indique, par catégorie, le nomncer sur de nombreuses requêtes et plaintes de diverses it à signaler tout d'abord, le Conseil est habilité à se

mme l'indique le tableau 1, le nombre de nouvelles es dont le Conseil a été saisi au cours de l'année a été 3 (ce qui représente une augmentation de 14.5% par rt aux 649 enregistrées en 1979-1980). C'est donc dire importante tendance à la hausse commencée en 1977-s'est poursuivie. Voici les chiffres des çinq dernières s'est poursuivie. Voici les chiffres des çinq dernières

- / -	
679	0861-6761
£72	6261-8261
<b>†</b> \$ <b>†</b>	8761-7761
342	LL61-9L61
Nouvelles affaires	

sont les requêtes en révision (de 95 à 147), les requêtes en révocation (de 185 à 214) et les requêtes en révocation 3 à 36) qui ont le plus augmenté. Les plaintes de prati-éloyale de travail qui, à 267 l'année précédente, avaient sé pour la première fois les requêtes en accréditation, lemeurées pratiquement stables à 264.

ux des facteurs qui ont contribué à l'augmentation du ux des facteurs qui ont contribué à l'augmentation de d'affisires au cours des cinq dernières années sont et en diffications apportées au Code en 1978, lessa ont étendu les pouvoirs du Conseil, en particulier et domaine des plaintes de pratique déloyale de travail.

### ment des affaires

1861-0861

cours de l'année, le Conseil s'est prononcé sur un nomcord de 696 affaires, soit sur 34.6% de plus que l'année

Le bureau central du Conseil est situé dans la région de capitale nationale. Des bureaux régionaux sont établi. Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver. A tit de ces bureaux régionaux, quatorze spécialistes en to montent des cut travail, avec le concours d'employés de sout monent des enquêtes, interviennent comme médiateurs des cas de plaintes de pratiques déloyales de travail et tent de régler les grèves ou lock-out illégaux.

Dans beaucoup de cas, le Conseil peut trancher des req tes à partir des représentations écrites que les parties lui s mettent et des faits révélés par le rapport d'un agent enq teur. Les parties reçoivent l'original desdits rappe d'enquête à l'exception de ceux faisant état du désir employés, qui sont protégés par la Loi<sup>8</sup>.

Quant il est nécessaire d'entendre une preuve, les au tions ont lieu le plus près possible de l'endroit où se trouve les parties, ou d'où le problème a pris naissance.

### DÉPENSES

En passant de 517 à 696, le volume des affaires réglées cours de l'année a connu une augmentation de 95, mappert à l'année précédente. Malgré une diminution de 95 à 86.8 des années-personnes utilisées, l'accroissement e activités et des coûts ont entraîné une hausse des dépenses 14.7% les faisant grimper à \$4,347,145.

8 Alinéa 117(m).

poste de Directeur général (Greffier) par M. Gilles Coulombe.

Les membres du Conseil exercent leurs fonctions à plein temps, ils possèdent une expérience et des connaissances en relations industrielles et en droit du travail. Leur qualité de membres d'un organisme impartial<sup>5</sup>, leur interdit d'occuper un autre poste ou emploi rémunêré.

#### Compétence et Fonctionnement

Article 115.

La compétence du Conseil canadien des relations du travail s'étend à toutes les entreprises fédérales des provinces et des territoires, sur lesquelles s'exerce le contrôle législatif\* du Parlement. On estime que plus de 600,000 employés sont visés par la Partie V du Code.

Le Conseil fonctionne dans les deux langues officielles et tient des auditions dans toutes les provinces et territoires afin d'être accessible aux parties qui ont recours à lui. Un quorum? composé de trois membres du Conseil, incluant le président ou un vice-président, possède l'autorité de traiter des affaires et de rendre des décisions.

 $<sup>^{\</sup>circ}$  Paragraphe III(5).  $^{\circ}$  L'article 2 du Code canadien du travail définit une entreprise lédérale comme «tout ouvrage, entreprise ou affaire ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada».

### INTRODUCTION

Le Code canadien du travail interdit les grèves et les lockout pendant la durée d'une convention collective et tant qu'on n'a pas épuisé les moyens de médiation et de conciliation offerts par Travail Canada. Quand des grèves ou des lock-out illégaux se produisent ou sont appréhendés, la partie lésée peut s'adresser au Conseil qui a le pouvoir de rendre des ordonnances de «ne pas faire» et d'ordonner aux employés de retourner au travail ou à l'employeur de reprendre se ordonnances de se pas faire et d'ordonner aux des sordonnances de «ne pas faire» et d'ordonner aux des préparaises de creptions.

Quand des employés vivent dans un lieu isolé ou dans des locaux dont leur employeur ou une autre personne ont le contrôle, le Conseil peut, suite à une requête, rendre une ordonnance pour permettre l'accès à ces employés par un dirigeant syndical.

#### Exécution

Quand une ordonnance du Conseil n'est pas exécutée, celui-ci peut, sur demande, déposer son ordonnance à la Cour fédérale du Canada. Cette procédure confère à l'ordonnance du Conseil la même force qu'un jugement émanant de cette Cour.

Certaines infractions à la Partie V du Code sont passibles d'amendes. L'assentiment préalable du Conseil est requis pour pouvoir intenter des poursuites judiciaires pour ces infractions. C'est la Cour, toutefois, et non le Conseil, qui a le pouvoir d'imposer les sanctions.

Le Conseil a aussi la responsabilité d'assurer la négociation des effets des changements technologiques par les parties quand elles ne l'ont pas déjà fait.

Le ministre du Travail peut référer la résolution de certains conflits du travail au Conseil. En pareils cas, si celui-ci le juge opportun, il peut imposer aux parties les modalités d'une première convention collective.

### Composition du Conseil

Au début de l'année, le Conseil se composait d'un président, de deux vice-présidents et de cinq membres. (En raison d'un départ à la retraite et de deux mandats expirés, le Concédinte, par alors trois membres de moins que l'année précédente.) Au cours de l'année visée, cependant, la nomination de M. Victor Gannon et de Me Paul-Émile Chiasson a fait passer à sept le nombre de membres du Conseil.

Les nominations au Conseil se font par décret en conseil pour des mandats d'au plus cinq ans dans le cas des membres et d'au plus dix ans dans le cas du présidents. Aux termes du paragraphe 111(2) du Code, le Conseil peut être composé d'un président, d'un à cinq viceprésidents et de quatre à huit membres.

Au cours de l'année, M. John D. Drew a quitté la Fonction publique pour prendre sa retraite et a été remplacé à son

présent Rapport annuel est soumis par le Conseil canades relations du travail au ministre du Travail pour être sé devant le Parlement conformément aux dispositions ode canadien du travail!. Ce rapport porte sur la huitée d'activité du Conseil depuis sa reconstitution? tée le 1° mars 1973, c'est-à-dire sur la période du 1° tel 1980 au 31 mars 1981.

### oirs et Fonctions du Conseil

Conseil canadien des relations du travail est un orgae quasi-judiciaire revêtu de pouvoirs statutaires et réglesaires concernant l'application de la Partie V du Code dien du travail, qui porte sur les relations industrielles.

Conseil agit également en vertu de la Partie IV du s, en entendant les appels<sup>3</sup> de décisions concernant la fité, dans des causes alléguant l'existence de danger ment. Il se prononce également sur les plaintes<sup>4</sup> ployés invoquant avoir été victimes de discrimination ou s pour avoir eté victimes de discrimination ou spour avoir exercé leurs droits relatifs à la sécurité.

cat, lorsque la majorité des employés de l'unité le ne doit le faire un syndicat voulant supplanter un autre re d'un syndicat, doivent respecter certains délais tout oyès, qui désirent présenter des requêtes visant à se ésentation de telles requêtes. De la même façon, les oyés. Il existe bien sûr des contraintes de temps liées à un scrutin secret afin de connaître les désirs des on collective. Occasionnellement, le Conseil doit procéet à négocier de bonne foi en vue de conclure une conéditation. Cela oblige l'employeur à reconnaître le synaite être représentée par ce syndicat, le Conseil accorde inue par le Conseil habile à négocier collectivement, que la majorité des membres d'une unité de négociation d'agents négociateurs pour des groupes d'employés. eductes en accreditation presentées par des syndicats, à le part importante des activités du Conseil est consacrée

autres décisions relatives aux droits de négociation connt la révision des accréditations lorsque des changes interviennent dans la structure et les activités des syeurs, quand des syndicats fusionnent et quand des prises ont été vendues ou réorganisées.

Conseil entend et tranche aussi des plaintes de pratidéloyales de travail contre des employeurs et des syndiet a le pouvoir d'accorder réparation aux plaignants gain de cause, y compris la réintégration et l'indemnisii y a lieu.

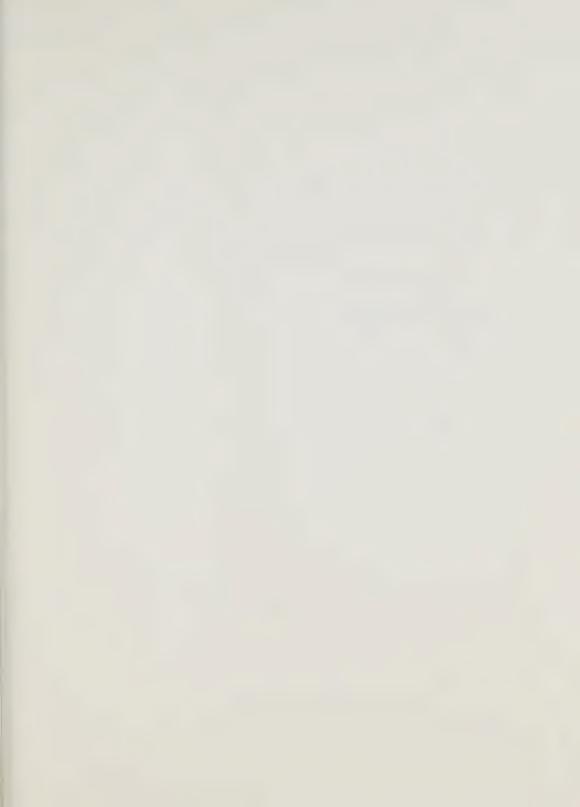
C. 1970, c. L-1 modifiée par S.C. 1972, c. 18, s. 210. 1972, c. 18.

1972, c. 18. graphe 82.1(9), article 95. cle 96.1.



#### Table des matières

67	Relevé des dépenses
61	Lableaux statistiques
SI	Etude de la Commission de réforme du droit
13	Révision judiciaire et procédures connexes
11	Motifs de décision
6	Rapport d'activités
L	Introduction



## Conseil canadien des relations du travail

## 1980-1981 Rapport annuel

Président Marc Lapointe, c.r.

Vice-présidents James E. Dorsey Claude H. Foisy

Membres
Lorne E. Shaffer
Jacques Archambault
Me Wicole Kean
James D. Abson
Victor E. Gannon
We Paul-É. Chiasson

Gilles Coulombe Directeur général (Greffier)

Bureau central

Edifice Lester B. Pearson 125 promenade Sussex Ottawa, Ontario K1A 0X8

Télex: 053-4426

KIY 0X8 Ottawa, Ontario 125, promenade Sussex Edifice Lester B. Pearson

BUREAUX RÉGIONAUX Télex: 053-4426

2456-266/819

Queen Square **KECION DE L'EST** 

**B2Y 2N6** Dartmouth, Nouvelle-Ecosse 45 Alderney Drive 14° étage

(161.: 902/426-7068)

C.P. 548 Suite 1912 KECION DO GOEBEC

H3A 2P2 Montréal, Qué. 1000 ouest, rue Sherbrooke Place de l'Aviation internationale

(télex: 05-25706) (tél.: 514/283-3258)

C.P. 190 Suite 1905 KECION DE L'ONTARIO

W2K 1He Toronto, Ontario 19° étage, Tour Banque T.D. Centre Toronto Dominion

(161.: 416/369-3782)

**KECION CENTRALE** 

Winnipeg, Man. 155, rue Carlton One Lakeview Square Suite 1040

**K3C3H8** 

(fél: 204/949-3145)

12° étage **KECION DE L'OUEST** 

APE 5NJ Vancouver, Colombie-Britannique 1090 ouest, rue Pender

(Telex: 04-51423) (161:: 604/666-6001)

ISBN 0-662-51878-0 Nº de cat. LR 1-1981

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1

18-0861 Januar Troddi

lis

np suoit

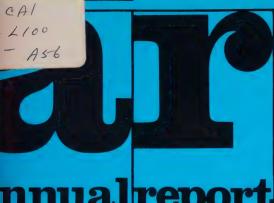
səb nəit

- 116

Publications

our tions rd

ada



nnualreport 1981-82

Lester B. Pearson Bldg. 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0X8

613/992-9342 Telex: 053-4426

#### REGIONAL OFFICES

EASTERN REGION

Queen Square 14th Floor 45 Alderney Drive Dartmouth, Nova Scotia B2Y 2N6

(tel.: 902/426-7068)

#### QUEBEC REGION

P.O. Box 548
International Aviation Plaza
1000 Sherbrooke Street West
Montreal, Que.
H3A 2P2

(tel.: 514/283-3258) (telex: 05-25706)

#### ONTARIO REGION

Suite 1905 P.O. Box 190 Toronto Dominion Centre 19th Floor, T.D. Bank Tower Toronto, Ontario M5K 1H6

(tel.: 416/369-3782)

#### CENTRAL REGION

Suite 1040 One Lakeview Square 155 Carlton Street Winnipeg, Man. R3C 3H8

(tel.: 204/949-3145)

#### WESTERN REGION

12th Floor 1090 West Pender Street Vancouver, B.C. V6E 2N7

(tel.: 604/666-6001) (telex: 04-51423)



© Minister of Supply and Services Canada 1983

Cat. No. LR 1-1982

ISBN 0-662-52311-3

## Canada Labour Relations Board

# Annual Report 1981-82

Chairman Marc Lapointe, Q.C.

Vice-Chairmen James E. Dorsey Claude H. Foisy

Members Lorne E. Shaffer Jacques Archambault Hugh R. Jamieson Nicole Kean James D. Abson Victor E. Gannon Paul-É. Chiasson

Gilles Coulombe Executive Director (Registrar)

#### **Head Office**

Lester B. Pearson Building 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0X8

613/992-7428 Telex: 053-4426





nada our ations ard nseil nadien des ations du

vail

L.B. Pearson Building 125 Sussex Drive Tower D, 4th Floor Ottawa, Ontario KlA 0X8

January 15, 1983

The Honourable Charles Caccia Minister of Labour House of Commons Ottawa, Ontario KlA 0A6

Dear Mr. Minister:

I have the honour to submit the annual report of the Canada Labour Relations Board for the period 1981-1982, as required by the Canada Labour Code (Part V), section 210.

On behalf of the Board,

Marc Lapointe, Q.C.

Chairman



#### **Table of Contents**

	page
Introduction	7
Report of Activities	10
Reasons for Decision	15
Judicial Review and Related Proceedings	17
Table 1—Cases received and disposed of type of case and disposition	19
Table 2—Cases received by type and industry	20
Table 3—Certified units by number and size	21
Table 4—Number of decisions taken by type and industry	. 22
Table 5—Decisions taken following hearings—number by type and industry	23
Table 6—Certification decisions, disposition by industry, details on hearings and votes	24
Table 7—Revocation decisions by industry, disposition, hearings, votes	
Table 8—Disposition of complaints against employers, by industry, hearing data	. 26
Table 9—Disposition of complaints against unions, by industry hearing data	
Table 10—Unlawful strike and lock-out cases	. 28
Table 11—Review decisions, industry, disposition, hearings	. 29
Statement of Expenditures	. 30



#### INTRODUCTION

ne Canada Labour Relations Board as presently conted, came into existence on March 1st, 1973. It consists Chairman, up to five Vice-Chairmen and up to eight bers appointed by the Government on a full-time basis erms of up to five years for Board Members and ten is for the Chairman and Vice-Chairmen.

part from a small volume of work under Part IV of the ada Labour Code dealing with Safety, the Board acts as dministrative, quasi-judicial tribunal in Industrial Relamatters covered by Part V of the Code. Essentially, V of the Code reflects Parliament's support of the right aployees to freely associate and organize and the promof constructive collective bargaining practices.<sup>2</sup>

sically, the statute provides for the right of employees employers to establish, join and operate organizations he purposes of collective bargaining<sup>3</sup> and sets down a ework in which collective bargaining may operate. Dugh the Minister of Labour and his staff play a very retant role in the operation of Part V of the Code, partry in providing parties with assistance in the collective aining process, the Minister reports to Parliament on activities<sup>4</sup> while the Canada Labour Relations Board separate entity reports<sup>5</sup> on the matters coming within its liction.

e Canadian system of collective bargaining provides the Canada Labour Relations Board determine what ping of employees is appropriate as a unit for collective aining purposes6 and, if the majority of employees in an opriate bargaining unit wish to be represented in collecpargaining by a given trade union, the Board will issue a icate to that union as the bargaining agent for all the oyees in the group<sup>7</sup>. Similarly, if the majority of oyees within a certified bargaining unit wish to be sented by a different union or by no union at all, the d will certify the union which is supported by the rity of the employees or will cancel the certification of nion which was the bargaining agent8. To provide for stability, applications for certification of a union as ining agent or the removal of a union's bargaining s are restricted to certain periods of time related to the ence of collective agreements which are binding on the oyer, the bargaining agent and the employees9.

e union which is the certified bargaining agent may notice<sup>10</sup> on the employer to meet and bargain collectively and the employer is obliged by the statute to meet with the representatives of the union and to bargain in good faith and make every reasonable effort to enter into a collective agreement<sup>11</sup>.

If the parties have difficulty in reaching a collective agreement, they may apply to the Minister of Labour who has various options for providing third party assistance towards reaching a collective agreement<sup>12</sup>. While the parties conclude collective agreements in the overwhelming number of cases without resort to strike or lock-out, such economic sanctions may only be lawfully undertaken after the Minister of Labour has provided all the assistance appropriate to the situation<sup>13</sup>. Employees may not strike during the life of a collective agreement or at any other time unless the union which is their bargaining agent has exhausted all the assistance that may be provided by the Minister of Labour.

The Board also deals with bargaining rights where there are union mergers<sup>14</sup> or transfers of jurisdiction and where a business with employees represented by a bargaining agent is sold<sup>15</sup>, as well as applications for certification of a union or revocation of a union's bargaining rights.

Where there are disagreements as to the rights of the employees, the employer or the union during the life of a collective agreement, the Code provides that these matters be cleared up by binding grievance or arbitration procedures without a strike or lock-out<sup>16</sup>.

If an unlawful strike or lock-out occurs or is anticipated, the affected party may make an application to the Board which has authority to hear the parties on an expedited basis and issue orders to put an end to the unlawful activity<sup>17</sup>. In many cases, however, these activities are averted or terminated by the agreement of the parties with the assistance of an officer of the Board who is immediately appointed to assist the parties.

The Code protects employees from discrimination by the employer based on union membership or other lawful union activity<sup>18</sup> and also from intimidation or coercion<sup>19</sup> by employers or unions. Unions are required to provide fair representation for all employees they are entitled to represent in bargaining<sup>20</sup> and, where they operate hiring halls or referral procedures, they are required to post the rules and apply them fairly and without discrimination<sup>21</sup>. Unions and

C.S.C. 1970, c.L-1, Section 111

Preamble to Part V Canada Labour Code

Section 110

ection 210(2)

ection 210(1)

ection 118 (p) (v) ection 126 (c)

ection 138

ections 124 and 137

ections 146 and 147

<sup>11.</sup> Section 148 (a)

<sup>12.</sup> Section 164

<sup>13.</sup> Section 180

<sup>14.</sup> Section 143

<sup>15.</sup> Section 144

<sup>16.</sup> Section 155

<sup>17.</sup> Sections 182 and 183

<sup>18.</sup> Section 18419. Section 186

<sup>20.</sup> Section 136.1

<sup>21.</sup> Section 161.1

employers' associations are required to provide their members with financial statements on request and without charge<sup>22</sup>. Employers are prohibited from interfering in the operation of a union<sup>23</sup> and unions are prohibited from trying to compel an employer to negotiate with them unless they are the bargaining agent for the employees in question<sup>24</sup>. Unions are prohibited from interfering in the operation of employers' organizations25 and from organizing employees during working hours<sup>26</sup> without the employer's consent. While unions may discipline members they may not do so for a refusal to perform an unlawful act<sup>27</sup> and must not apply membership rules or standards of discipline in a discriminatory manner.28. Neither the employer nor the union can seek the termination of employment of an employee because of loss of union membership unless the loss of membership results from a refusal to pay the regular union dues29. Employers and unions are prohibited from discriminating against employees because of their exercise of their rights under the Code<sup>30</sup>.

Where any of these rights have been interfered with or where it is alleged that either party has failed to bargain in good faith, a complaint of unfair labour practice may be filed with the Board<sup>31</sup>. A complaint may also be filed if the employer has changed the conditions of employment without the consent of the Board<sup>32</sup> (after an application for certification has been filed) or without the consent of the union<sup>33</sup> (after notice to bargain collectively has been served).

On receipt of these complaints of unfair labour practice, an officer of the Board may assist the parties to achieve a settlement<sup>34</sup>. Where the parties agree to a settlement, the time and expense of a public hearing is saved with obvious advantages to the parties and the tax-payer. If the officer is unsuccessful, the mediation is without prejudice and he does not report the details to the Board which must hold a hearing before determining whether or not the allegations are true. Natural justice must be respected and a full opportunity for a defence must be provided including the hearing of evidence and the cross examination of witnesses.

Where the Board finds that there has been a violation of the Code, it exercises broad remedial powers<sup>35</sup>, including the ordering of reinstatement and compensation of employees.

In contrast with the requirement of a hearing in cases of unlawful strike/lock-out and unfair labour practice com-

plaints, many of the other applications may be determ without a hearing.

In cases dealing with bargaining rights and other matt the Board appoints Investigating Officers<sup>36</sup> who will che the unions's membership and financial records, examine employer's payroll records, job descriptions and organiza chart and report to the Board. With the exception of the tion of the report dealing with employees' wishes or un membership<sup>37</sup> (which is confidential), the parties receiv copy of the investigator's report to the Board and have opportunity of making additional written submissions there is no pertinent material fact in dispute, the Board a ally renders a decision based on the investigation report the written argument of the parties.

If there is a material fact in dispute, the Board may duct a hearing to receive evidence and argument.

When union membership is between 35% and 50%, Board must conduct a vote of employees in order to de mine their wishes<sup>38</sup> in relation to bargaining rights. In ot cases, the Board may conduct such a vote in any event eliminate any doubts that might exist<sup>39</sup>. Wherever possi these employee votes are conducted by ballot box but dealing with multi-location bargaining units in transposition, communications and shipping, it is sometimes necess to conduct votes by mail. In all cases, the parties are invited provide scrutineers to identify the employees eligible vote and to verify the process.

There are other cases which are not directly involved v the acquisition or termination of bargaining rights or alle tions of failure to comply with the statute. The Minis may, on a discretionary basis, refer certain bargaining putes to the Board to consider whether or not to impose conditions for a first collective agreement. 40 Applicati may also be submitted by unions seeking access to employ on private property in remote locations for the purpose soliciting union membership, negotiating or administer collective agreements, processing grievances or provid union services. The Board may grant access orders if request is reasonably necessary and the provision of the s vice would be otherwise impracticable<sup>41</sup>. Since no prose tion for a violation of the statute may be instituted with the consent of the Board<sup>42</sup>, such applications for consent dealt with by the Board which may attempt to assist the p ties to resolve the matter.

There are other matters which may be referred to Board for determination, including some which may arise arbitration procedures<sup>43</sup> and the determination of quant

<sup>22.</sup> Section 199.1

<sup>23.</sup> Section 184

<sup>24.</sup> Section 185 (a)

<sup>25.</sup> Section 185 (c)

<sup>26.</sup> Section 185 (d)

<sup>27.</sup> Section 185 (h)

<sup>28.</sup> Sections 185 (f) and (g)

<sup>29.</sup> Sections 184 (3) (a) (ii) and 185 (e)

<sup>30.</sup> Sections 184 (3) and (a) (iii) and 185 (i)

<sup>31.</sup> Section 187

<sup>32.</sup> Section 124 (4)

<sup>33.</sup> Section 124 (4)

<sup>34.</sup> Section 188 (1) (a)

Section 189

<sup>36.</sup> Section 118 (k)

<sup>37.</sup> Section 117 (m)

<sup>38.</sup> Section 127 (2) 39. Section 127 (1)

<sup>40.</sup> Section 171.1

<sup>41.</sup> Section 199

<sup>42.</sup> Section 194

<sup>43.</sup> Section 158

ere the Board has reserved jurisdiction in a complaint e to deal with compensation in the event the parties are able to agree on the amount.

The decisions of the Board are final and binding on the ties and, apart from questions of jurisdiction, may not be lewed by the courts except in matters involving natural cice<sup>44</sup>. If, however, a party refuses to comply with a Board der or decision, the persons affected may request the urd to file its Order in the Federal Court of Canada<sup>45</sup> ce a Board Order is filed in this way, it becomes enforce as though it were an Order of the Court itself with all potential consequences for failure to comply.

as mentioned earlier, the Board has a limited involvement safety matters as covered by Part IV of the Canada bour Code. In this area, the Board may be used as an heal tribunal against a decision of a Safety Officer in ermining whether or not imminent danger exists 1 It may be deal with complaints alleging that an employee has been criminated against because of the exercise of his rights ler the safety provisions 1. This represents a very small tion of the work load of the Board, but because of the ency of these cases, they may be heard and determined a single member of the Board 1.

Section 122 Section 123 Sections 82.1 and 95 Section 96.1 Section 106.1 In all other cases under Part V (Industrial Relations) a quorum of three members of the Board, including either the Chairman or a Vice-Chairman, is necessary for the making of a decision. As a matter of policy the Board travels to conduct hearings in the location of the parties so that it will be available to all persons on an equal access basis regardless of location in any province or territory. The Board also provides equal access in either official language at hearings and in the receipt of submissions and correspondence. All decisions are made available in both official languages and are published in its publication "di" (decisions/information).

In addition to its headquarters in the National Capital, the Board has regional offices in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax. These offices are staffed by officers who investigate and mediate cases, provide information to the public, and accept applications and other submissions.

During the year 1981-'82, the Canada Labour Relations Board expended \$4,811,618 representing a 10.7% increase over the previous fiscal year. The number of person years utilized also rose to 89.02, up 2.2% from the previous year. The number of cases disposed of by the Board during the year rose to a record 825—up by 129 cases, or 19% over the record established the previous year. The composition of the Board remained unchanged at seven Board Members, two Vice-Chairmen and the Chairman throughout the period under review.

#### **ACTIVITIES**

#### **NEW CASES**

During the year under review the number of new cases reported was 679, showing a drop of 64 cases from the record high established the previous year. This drop would suggest a possible levelling off of the growth in volume of over one hundred percent which had occurred over the five year period since the Code was amended in 1978 and the jurisdiction of the Board enlarged in several areas.

The following figures show the number of new applications received by the Board as compared to the previous five years.

342
454
573
649
743
679

Of the new applications received Table 2 shows little change in the source of applications as broken down by industry. The 210 cases involving road transportation, although only up by 8 from the previous year, accounted for 31% of all new cases as compared to 27% in the previous year. With a decline from 109 to 83 applications, air transportation dropped from second as a source of new applications to third, behind broadcasting, which remained steady at 83 new cases. Although the number of applications involving banking dropped from 61 to 56, the railway industry, with a drop from 62 to 45 cases fell to fifth place behind the banks.

The number of new applications for certification shot the most significant decline at 160—down by 54 from previous year. This reflects a drop in union organi efforts which, of course, would be influenced by such fact as availability of union funds for organizing or a social economic climate unfavourable to unionization.

Although certain types of complaints of unfair la practice arise regularly during union organizing campa the total number of complaints of unfair labour pradropped to 252, representing a decline of only 12 from previous year.

Perhaps also reflecting economic and social conditions the figures for revocation applications and applications sale of business. The 44 revocation applications represe an increase of 8 over the previous year and the application sale of business rose to 17 from a total of 11 in the pous year.

The number of unlawful strike or lock-out applicated dropped from 30 in the previous year to 15 in the year userview. These figures, however, do not reflect situation which disruptions were avoided or terminated as a resusuintervention by Board staff before an application coulfiled.

The figures below show the changes in the various cat ries of new cases as compared to the previous year. The significant factor, however, is the drop in the number of applications for certification:

#### **New Applications**

	1980—'81 1981—'82		Ch	ange
Complaints of Unfair Labour Practice	264	252	—12	(4.5%)
Certification	214	160	—54	(25.2%)
Review	147	136	—11	(7.5%)
Revocation	36	44	8	(22.2%)
Unlawful Strike/Lockout	30	15	—15	(50.0%)
Sale of Business	11	17	6	(54.5%)
Miscellaneous	41	55	14	(34.0%)
Totals	743	679	64	(8.6%)

#### SPOSITION OF CASES

t should be noted that while the figures provided above or to new cases filed during the year, those which follow ate to cases which were disposed of during the year cause there are a number of cases on hand at the end of the year which are disposed of in the following year, the weaker cases received are not the same as the actual cases dispeted of by the Board. In effect, the figures on new cases lect the activities by the parties during the year while the ormation on cases disposed of is related to the activity and ctioning of the Board and its staff.

This is very clearly illustrated by the fact that while the runder review showed a slight drop in new cases, the mber of cases disposed of by the Board in the same period a record high of 825, up by 18.5% from the 696 cases posed of in the preceding year.

By disposing of 146 more cases than the number of new es received, the Board was able to reduce the number of es on hand from 334 at the beginning of the year to a sing figure of 188 at the year's end. Although this figure the number of cases on hand is sometimes described as back-log, it actually represents the number of cases in cess at any given time and will include applications that we just been received as well as those which are under estigation, awaiting the outcome of an employee vote, eduled for hearing, under deliberation following a hear, etc.

The "back-log" however is used as a rough measure of ard effectiveness by comparison with the total number of v cases received during the previous twelve months. In s situation the 188 cases on hand at the end of the year the equivalent of 27% of the annual number of cases or but three months of new applications.

Another rough measure of the Board's effectiveness in the disposition of cases is the median time it takes to dispose of cases. In the year under review this figure was reduced from 86 calendar days to 84.

There was little change in the number of cases which required public hearings, with a drop of only 4 to 167 cases for the year under review.

#### CERTIFICATIONS

Of a total of 226 certification applications disposed of, 147 were granted, 43 were rejected and 36 were withdrawn. In 23 cases it was necessary to conduct hearings and votes were taken to ascertain the wishes of the employees in 27 cases.

Apart from certification orders in respect of newly unionized employees, some seven applications were related to situations where a Board Order superseded previous certification or where one union replaced another as the bargaining agent for employees already unionized. There were five cases in this latter category, generally referred to as raids by competing unions. For the seven units involved there were a total of 3,304 employees involved in those applications as compared to 1,552 employees in six units in the previous year.

#### **NEW CERTIFICATIONS**

Bargaining units of employees newly certified covered some 3,507 employees in 140 units as compared to 3,175 in 111 units in the previous twelve months. The distribution by industry was as follows:

#### NEW CERTIFICATIONS ISSUED

1980-	· <u>′81</u>	<u> 1981-</u>	<u>′82</u>
Employees	Units	Employees	Units
634	16	459	13
307	21	145	11
309	10	622	20
23	1	110	1
229	5	94	7
2	1	134	4
0	0	51	3
1,471	47	1,179	42
82	4	451	27
51	4	81	7
35	1	78	3
32	1	103	2
3,175	111	3,507	140
	Employees  634 307 309 23 229 2 0 1,471 82 51 35 32	634 16 307 21 309 10 23 1 229 5 2 1 0 0 0 1,471 47 82 4 51 4 35 1 32 1	Employees         Units         Employees           634         16         459           307         21         145           309         10         622           23         1         110           229         5         94           2         1         134           0         0         51           1,471         47         1,179           82         4         451           51         4         81           35         1         78           32         1         103

#### REVOCATION OF BARGAINING RIGHTS

During the year under review 44 applications for revocation of bargaining rights were received as compared to 36 in the previous year. Since the figures provided below relate to disposition of cases, it should be noted that during the year the Board disposed of more cases than it received. The number of cases disposed of rose from 31 in the previous year to 48. As the figures indicate most of this activity was in the banking industry.

#### COMPLAINTS OF UNFAIR LABOUR PRACTICE

In the fiscal year 1981-'82 the number of complaints of unfair labour practice filed with the Board was 252, down by 12 from the previous year and 15 below the highest on record, which was 267 in 1979-'80.

While a difference of only 15 cases on an annual basis during the past three years might suggest little change in the area of complaints, there are some trends which are not to be overlooked.

Prior to the amendment to the Code in 1978, which saw new provisions for complaints against unions, chiefly in relation to duty of fair representation and the operation of hiring halls, the highest number of complaints filed with the Board in any year was 74 in 1976, which represented 23% of the cases filed with the Board. For the year under review, the 252 new complaints represent 37% of the new case-load. Complaints against unions increased during the year while those against employers declined. Complaints against union accounted for 43% of the complaints as compared to 33% in the previous year. This may be due to the apparent reduction in organizing activity by unions. There appears to be a direct

relationship between union organizing activity and c plaints alleging interference by employers. However, there evidence of growth in the number of complaints agaunions alleging failure in the duty of fair representat These duty of fair representation cases involved 82 new c plaints as compared to 66 in the previous 12 months.

#### COMPLAINTS DISPOSED OF BY THE BOARD

At the beginning of the year there were 135 complaint unfair labour practice pending. During the year the Bodisposed of a record 323 complaints, which reduced number pending at the end of the year to 64.

Of the 323 cases disposed of, 172 or 53% were withdror settled, usually as a result of assistance provided by Board and its officers under the provisions of Sec 188(1)(a) of the Code. Of the remainder, 23 complawere upheld by the Board and 128 complaints were reject the number of complaints disposed of which went to hea was 94 as compared to 107 in the previous year.

#### **COMPLAINTS AGAINST EMPLOYERS**

Of the 323 complaints disposed of, 185 were compla against employers as compared to 208 in the previous y. The number of complaints against employers which were hearing dropped from 77 to 47 and the number of the which were sustained by the Board dropped from 35 in previous year to 17 in the year under review. The brodown by industry and disposition of complaints aga employers is shown on Table 8 attached to this report.

#### Revocation

	#employe decertified			es in units evocation (# units)
	1980-81	1981-82	1980-81	1981-82
Air TransportBanks	14 (1) 209(15)	424(26)	212(2) 4(1)	65 (1) 215 (7)
Broadcasting Communications Feed & Grain Longshoring	20 (1)	36 (4) 118 (2)	65(2)	213 (1)
Railway Road Transport Shipping Ind. in North	14 (2)	44 (5)	39(2) 168(1)	48 (2)
Crown Corps.	28 (1)		600(1)	
Total	285(20)	732(37)	1088(9)	328(10)

#### MPLAINTS AGAINST UNIONS

omplaints against unions represented 43% of all comnts disposed of by the Board during the year (this is up 121% for 1978-'79 and 1979-'80). However, only 6 comnts or 4.3% of the complaints against unions disposed of c upheld by the Board. There were 99 complaints allegfailure in the duty of fair representation by unions disd of during the year and only 4 of these complaints were eld by the Board.

#### AD TRANSPORTATION

ouring the year under review the Road Transportation ustry continued to be the largest source of cases coming one the Board. With a total of 210 new applications and aplaints, Road Transportation was up by 8 cases over the 1 for the previous year.

ouring the year 42 applications for certification covering 79 employees in Road Transportation were granted as appared to 1,471 employees in 47 units the previous year. oocation applications involving 44 employees in five barning units were successful as compared to 14 employees wo units in the previous year.

of 63 complaints of unfair labour practice against ployers disposed of by the Board, 7 were upheld as comed to 2 out of 34 complaints against unions disposed of ing the year.

#### NKING INDUSTRY

n the year under review the number of cases involving als dropped to 56 from 61 in the previous year. The most

significant figures relating to certification applications are as follows:

### New Applications for Certification in the Banking Industry

1978-'79	49
1979-'80	21
1980-'81	17
1981-'82	11

In contrast with these figures the number of applications for revocation of bargaining rights was 26, up by 4 from the previous year.

The number of bargaining units and the employees who were certified also dropped from the previous year while revocation figures rose.

#### RAILWAYS

Although it represents a significant number of employees within the jurisdiction of the Board, the Railway Industry has been relatively stable in terms of the number of bargaining units and unions involved over the years. During the year under review, however, there were two major developments. One was the dissolution of the Council of Employers which had represented the Railways for many years. Since 1918 Canadian National Railways, Canadian Pacific Railways and Ontario Nothland Railway had bargained as a council of employers with a number of railway unions now known as Canadian Council of Railway Shopcraft Employees and Allied Workers. In 1947 the Wartime Labour Relations Board issued a cetificate recognizing that bargaining structure. On April 13, 1981 Canadian National Railways withdrew its authorization from the Railway Association of Canada. On November 13, 1981 the Canada Labour Relations Board, in disposing of an application by C.N., separated the bargaining units of the various employers (Board decision # 350).

#### **New Certification in Banking Industry**

# Bargaining Units Employees 1980-'81 21 307 1981-'82 11 145

#### Decertification granted in Banks

	<u>Units</u>	Employees
1980-'81	15	209
1981-'82	26	424

On the employee side there was a change in bargaining agents as a result of the new independent Rail Canada Traffic Controllers successfully raiding the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees (BRAC) for a Canadian National Railways bargaining unit of about 1,600 employees and a Canadian Pacific Railway unit of about 900 employees.

#### **CROWN CORPORATIONS**

With the proclamation of the Canada Post Corporation Act, effective October 16, 1981, about 60,000 Post Office

Employees came under Part V of the Canada Labour C. The provisions of the statute protected the bargaining ri of the various unions which had previously been certified the Public Service Staff Relations Board and included the sitional provisions to facilitate the parties to adjust to the new industrial relations environment. Obviously, the action of the Post Office had very little impact on the case-off the Board during the five months it came under the judiction of the Board since the case load for Crown Corputions showed a drop to 25 cases for the year under review compared to 29 cases in the preceding year.

#### REASONS FOR DECISION

Reasons for decision are published by the Board in both cial languages and its publication di (decisions/informan) and selected decisions are reported by the Canadian Dour Law Reporter and Canadian Labour Relations ards' Reports.

When no detailed public explanation for its decision is en, the Board communicates with the parties by letter. It he Board's practice to issue a letter to the parties outlinthe reason for a decision where there is no significant of law or policy, where the decision involves the bilication of a previously articulated policy, or where issues too clear to warrant the publication of more lengthy reason.

n the 1981-82 report year the Board issued 65 written sons for decision, matching the record high of the previyear. The number of cases involved was 90 which reprets 10.9% of the cases disposed of during the year as comred to 99 cases and 14.2% in the previous year. It was a sy year for the ten persons on the Board who, travelling ensively in quorums of three, decided 825 cases in 210 so of hearings.

A significant characteristic of this year's reasons for decinis that while they deal with few new matters, where they so, the issues are of major importance. Another aspect is t increasingly the authors of the reasons for decision are embers of the Board other than the Chairman or a Vice-airman.

Last year it was reported that the Board in plenary session uld issue a decision putting to rest differences among and members about the interpretation of the Code's provisions for a statutory freeze of terms and conditions of ployment at the time of notice to bargain. That decision is issued. The only other plenary Board decision this year firmed the application of the Board's Territorial conjuction industry bargaining unit policy in a specific juristional dispute between unions.

As in the past, several of this year's decisions dealt with eged employer unfair labour practices, including dismissistic attributed to employee exercise of the right to join and represented by a trade union. Some of the complaints refound to be meritorious while others were not.

The Board repeatedly addressed the issue of the duty of fair representation and formulated an approach for assessing the facts in accordance with the plenary Board decision of last year. While 9 complaints which required reasons for decision were dismissed, the union was found to have breached its duty in 3 cases. In total the Board dealt with 99 complaints of a breach of the duty of fair representation this report year and found only 4 to be meritorious.

In other reasons for decision one complaint alleging unfair treatment under an internal union process was upheld<sup>7</sup> while several others were dismissed.<sup>8</sup> A major series of proceedings involving the longshoremen's hiring hall in Halifax was concluded this year.<sup>9</sup>

Complaints of employer actions in response to work stoppage activity by employees in various circumstances were the subject of reasons for decision. In one case the Board dealt with the right of non-bargaining unit employees to refuse to do the work of striking fellow employees and found the employer had breached the Code.

- sion no. 351, Sorel-O-Vision Inc. (1981), as yet unreported Board decision no. 353, T.E. Quinn Truck Lines Ltd. (1982), as yet unreported Board decision no. 362, Purolator Courier Limited (1982), as yet unreported Board decision no. 365, Air Mistassini Inc. (1982), as yet unreported Board decision no. 370 and Northern Telecom Canada Limited (1982), as yet unreported Board decision no. 371.
- André Cloutier (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; 81 CLLC 16,108 and Jean Laplante (1981), 40 di 235; [1981] 3 Can LRBR 52.
- 5. André Cloutier, supra, note 4, Jean Laplante, supra, note 4, Robert Hogan, [1981] 3 Can LRBR 389; (1981), 81 CLLC 16,132, Frederick B. Billington (1981), as yet unreported Board decision no. 338, John Semeniuk (1981), as yet unreported Board decision no. 340, Yves Beaudoin, [1982] 1 Can LRBR 197, Jean-Guy Bellegarde (1981), as yet unreported Board decision no. 343, R.V. Passero (1982), as yet unreported Board decision no. 366 and Wayne McLeish (1982), as yet unreported Board decision no. 369.
- Denis Pion (1981), as yet unreported Board decision no. 312, Jean-Paul Roy (1981), as yet unreported Board decision no. 349 and Larry Elliston, [1982] 2 Can LRBR 241.
- Kevin Allison McLaren (1982), as yet unreported Board decision no. 361.
- David C. Nauss (1981), as yet unreported Board decision no. 313, Allan Richard Gray (1982), as yet unreported Board decision no. 363 and Donald J. Jollimore (1982), as yet unreported Board decision no. 368.
- David C. Nauss, supra, note 8, Allan Richard Gray, supra, note 8 and Donald J. Jollimore, supra, note 8.
- Canadian Pacific Limited (1981), as yet unreported Board decision no. 317, Canadian Pacific Air Lines Limited, [1982] 1 Can LRBR 3; (1981), 82 CLLC 16,138, Purolator Courier Ltd. (1981), as yet unreported Board decision no. 344 and British Columbia Telephone Company, [1982] 1 Can LRBR 326; (1981), 82 CLLC 16,149.
- 11. British Columbia Telephone Company, supra, note 10.

Bank of Nova Scotia (1982), 42 di 398; [1982] 2 Can LRBR 21; 82 CLLC 16,158.

Mitchell Installations Ltd. (1981), as yet unreported Board decision no. 316.

Télévision Saint-François Inc. (1981), as yet unreported Board decision no. 306, Services Ménagers Roy Ltée (1981), as yet unreported Board decision no. 308, Amok Ltd. (1981), as yet unreported Board decision nos. 314 and 315, Gardewine and Sons Limited (1981), 81 CLLC 16,135, National Bank of Canada (1981), 42 di 352, T.E. Quinn Truck Lines Ltd. (1981), as yet unreported Board decision no. 339, Highland Helicopters Ltd. (1981), as yet unreported Board decision no.

While the concept of employee under the Code was addressed in some cases, <sup>12</sup> few were required to deal with appropriate bargaining units of previously uncertified employees. <sup>13</sup> In contrast the restructuring of existing bargaining relationships, a growing aspect of the Board's work, was the issue in several decisions, <sup>14</sup> and requests to declare separate entities as a single employer were considered in other cases. <sup>15</sup> The question of employer successorship, a hotly debated issue this year in Quebec, was also the subject of reasons for decision. <sup>16</sup> The Board, as in the past, was required to decide questions related to its constitutional jurisdiction. <sup>17</sup>

The new issues the Board was required to decide this year were the following: the authority of a newly certified raiding

- 12. Crown Assets Disposal Corporation (1981), as yet unreported Board decision no. 307, Sunwapta Broadcasting Limited (1981), as yet unreported Board decision no. 309, Radio et TV du Saguenay Lac Saint-Jean (1981), as yet unreported Board decision no. 310, CFTO-TV Limited (1981), as yet unreported Board decision no. 345 and British Columbia Maritime Employers Association (1981), as yet unreported Board decision no. 347.
- Empire Stevedoring Co. Ltd. (1981), as yet unreported Board decision no. 323, Verreault Navigation Inc. (1981), as yet unreported Board decision no. 325, Quebec Mover's Traffic Consultants Inc. (1981), as yet unreported Board decision no. 326 and CFTO-TV Limited, supra, note 12.
- 14. Crown Assets Disposal Corporation, supra, note 12, Sunwapta Broad-casting Limited, supra, note 12, Radio et TV du Saguenay Lac Saint-Jean, supra, note 12, Bank of Montreal, [1982] 2 Can LRBR 380, CFTO-TV Limited supra, note 12, Maritime Employers' Association (1981), as yet unreported Board decision no. 346, Canadian National Railway Company, [1982] 1 Can LRBR 254; (1981), 82 CLLC 16,147, Murray Bay Marine Terminal Inc. (1981), as yet unreported Board decision no. 352 and Bell Canada, [1982] 1 Can LRBR 274.
- Quebec Mover's Traffic Consultants Inc., supra, note 13 and Inter-City Truck Lines (Canada) Inc. (1981), 81 CLLC 16,120.
- Ontario Worldair Ltd., [1981] 2 Can LRBR 405; (1981), 81 CLLC 16,117, Newfoundland Steamships Ltd. (1981), as yet unreported Board decision no. 331, National Bank of Canada, supra, note 3 and Quebec Sol Services Limitée, [1982] 2 Can LRBR 369.
- Services Ménagers Roy Ltée, supra, note 3, Quebec Mover's Traffic Consultants Inc., supra, note 13, British Columbia Maritime Employers Association, supra, note 12 and Ed Finn, [1982] 1 Can LRBR 399; (1982), 82 CLLC 16,155.

union under the pre-existing collective agreement; scope of the decision of strike in circumstances where t is a refusal to cross a picket line; the effect of volun recognition on the Board's decision that an entity is a tunion; the first decision on technological change; and right of probationary employees to access to a grieval arbitration procedure.

During the report year the Board issued two decis finding an employer failure to bargain in good faith,<sup>23</sup> one on revocation of bargaining rights.<sup>24</sup> The Board another decision,<sup>25</sup> explained the rights and bargaining of gations relating to employees added to an existing barging unit during the term of a collective agreement.

Two important issues were the subject of several decising First, the Board discussed the extent and limits of remedial authority in several decisions. Secondly, Board issued five reasons for decision in the exercise of safety related jurisdiction under Part IV of the Code.

- 18. Bell Canada, [1981] 2 Can LRBR 284; (1981), 81 CLLC 16,099.
- Canadian Broadcasting Corporation, [1981] 2 Can LRBR (1981), 81 CLLC 16,128.
- 20. Verreault Navigation Inc., supra, note 13.
- Ottawa-Carleton Regional Transit Commission, [1982] 1 Can LI 172; (1981), 82 CLLC 16,143.
- 22. Larry Elliston, supra, note 6.
- North Canada Air Ltd., [1981] 2 Can LRBR 388 and National I of Canada, supra, note 3.
- 24. Donald Nosworthy (1981), as yet unreported Board decision no. 3:
- Premier Cablesystems Ltd., [1982] 1 Can LRBR 163; (1981) CLLC 16,140.
- 26. Télévision Saint-François Inc., supra, note 3, North Canada Air [1981] 3 Can LRBR 196, National Bank of Canada, supra, no British Columbia Telephone Company, supra, note 10, Kevin Al MacLaren, supra, note 7, Larry Elliston, supra, note 6 and Puro Courier Limited, supra, note 3.
- William Gallivan, [1982] 1 Can LRBR 241, Michel Bisson (1981 yet unreported Board decision no. 333, Brian Beeson, [1982] 1 LRBR 268, Ernest L. LaBarge (1981), 82 CLLC 16,151 and C tine Nugent, [1982] 1 Can LRBR 416.

#### JUDICIAL REVIEW AND RELATED PROCEEDINGS

n this report year there were several significant decisions the Federal Court of Canada and by the Supreme Court Canada reviewing decisions by the Canada Labour Relais Board.

#### eral Court of Appeal

Ouring the year 30 Board decisions were questioned in the leral Court of Canada in 34 separate proceedings. In the cases more than one party commenced proceedings, is represents 3.6% of the cases disposed of by the Boarding the year.

Of the 34 applications for judicial review, 8 were disconned before any judicial decision was rendered and 16 were ding before the Court at the end of the year.

This year the Federal Court of Appeal issued written reason for decision in 12 cases. In two other cases it heard and ited motions for extension of time to make application for icial review<sup>2</sup> and in one other heard and granted a motion mush an application for judicial review.<sup>3</sup>

Via Rail Canada Inc. v. Kenneth Cameron, [1982] 1 F.C. 288; (1981), 125 D.L.R. (3d) 254

Teleglobe Canada v. Syndicat des télécommunications transmarines, File No. A-487-79, October 10, 1980

Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canadian Broadcasting Corporation, [1982] 1 F.C. 471

In re a Reference by the Canada Labour Relations Board and in re applications by Communications Workers of Canada and Canadian Union of Communications Workers for certification with respect to employees of Northern Telecom Canada Limited, [1982] 1 F.C. 191; (1981), 123 D.L.R. (3d) 483; 37 N.R. 145

Halifax Longshoremen's Association, Local 269 of the International Longshoremen's Association v. David C. Nauss, [1981] 2 F.C. 827; (1981), 124 D.L.R. (3d) 171; 37 N.R. 242

Re International Longshoremen's & Warehousemen's Union, Local 502 v. Matus (1981), 129 D.L.R. (3d) 616; 40 N.R. 541 and 594; 82 CLLC 14,161

Manitoba Pool Elevator v. Canada Labour Relations Board (1981), 82 CLLC 14,160; 39 N.R. 387

Local 1764 of the International Longshoremen's Association, Steamship Checkers, Cargo Repairmen, Weighers and Samplers v. Ronald W. Lockhart, File No. A-893-80, November 4, 1981

Seafarers' International Union of Canada v. Crosbie Offshore Services Limited (1982), 82 CLLC 14,180; 135 D.L.R. (3d) 485

Canadian Telecommunications Union, Division No. 1 of the United Telegraph Workers v. Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, [1982] 1 F.C. 603; (1981), 126 D.L.R. (3d) 228

Purolator Courier Ltd. v. Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 580, Court No. 81-4-51, September 14, 1981

Van de Hogen Cartage Limited v. Canada Labour Relations Board, Court No. 82-A-10, April 27, 1982 In 1980-81, the Federal Court of Appeal granted four applications in part.

In La Société Radio-Canada<sup>4</sup> the Court found the Board had exceeded its remedial authority when, in an application dealing with an illegal strike, it ordered that certain matters giving rise to the employee action be sent to arbitration. The Supreme Court of Canada has granted leave to appeal. In the same case, a second appeal by interveners in the application for certification Francis André et al,<sup>4a</sup> was dismissed without reasons.

In David C. Nauss and Peter H. Roberts<sup>5</sup> the Court again quashed a portion of the Board's decision on the appropriate remedy. This time the remedy was in response to a finding of an unfair application of hiring and referral rules by a trade union. In similar circumstances it made a similar finding in Robert W. Lockhart and Charles G. Wilson.<sup>6</sup> The Supreme Court of Canada granted leave to appeal in both cases.

The Court found the Board failed to exercise its constitutional jurisdiction in *Crosbie Offshore Services Limited*<sup>7</sup> and the Supreme Court denied leave to appeal that decision.

In Northern Telecom Canada Limited<sup>8</sup> the Court heard a reference from the Board in 1980<sup>9</sup> and decided the Board had constitutional jurisdiction over certain employees. The Supreme Court has granted leave to appeal.

In two separate decisions involving Air B.C. Ltd., applications for review were dismissed. In one of these the Court held that Board Members who participated in an original decision may participate in any application under Section 119 of the Code to review that decision.<sup>10</sup> In the other the Board was found not to have made any reviewable error.<sup>11</sup>

- Normand Savard c. Verreault Navigation Inc., File No. A-398-81, September 28, 1981
- Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canadian Broadcasting Corporation, supra, note 1
- 4a. Francis André c. Société Radio-Canada, File No. A-708-79, April 6, 1981
- Halifax Longshoremen's Association, Local 269 of the International Longshoremen's Association v. David C. Nauss, supra, note 1
- Local 1764 of the International Longshoremen's Association, Steamship Checkers, Cargo Repairmen, Weighers and Samplers v. Ronald W. Lockhart, supra, note 1
- Seafarer's International Union of Canada v. Crosbie Offshore Services Limited, supra, note 1
- 8. In re a Reference by the Canada Labour Relations Board, supra, note 1.
- Northern Telecom Canada Limited (1980), 41 di 44; [1980] 2 Can LRBR 122
- Air B.C. Ltd. v. International Association of Machinists and Aerospace Workers, File No. A-225-81, June 9, 1981
- Air B.C. Ltd. v. International Association of Machinists and Aerospace Workers, File No. A-878-80, June 9, 1981

The Court held in *Via Rail Canada Inc.*<sup>12</sup> that the Board's remedial authority on finding a union breach of the duty of fair representation includes extending time limits under a collective agreement and allowing an employee to be represented by independent counsel at arbitration.

In Canadian National Railway Company, Telecommunications Department<sup>13</sup> an affected union was found not to have sufficient standing to seek to have a Board decision reviewed by the Court.

The Court by majority decision confirmed the Board's remedial authority to declare individual contracts of employment of no effect if they were made in contravention of the Code in its decision in *Manitoba Pool Elevators*. <sup>14</sup> One judge decided part of the Board's order was beyond its jurisdiction.

In Terrance John Matus<sup>15</sup> the Court was required to consider Parliament's authority to regulate the relations between a union and its members and whether the Board had exceeded its jurisdiction in finding that the union had contravened the Code. The two applications were dismissed.

Two applications were dismissed without reasons in *Loomis Courier Service Ltd*. Several issues, including the Board's constitutional jurisdiction, were raised in each case.

In *Geddes Contracting Co. Ltd.*<sup>17</sup> the Board's territorial jurisdiction on work performed in the Yukon Territory was the issue. The two applications for review were dismissed by the Court.

Two applications questioning the Board's exercise of its remedial authority were dismissed in *National Bank of Canada*. <sup>18</sup> The Supreme Court of Canada has granted leave to appeal.

- 12. Via Rail Canada Inc. v. Kenneth Cameron, supra, note 1
- Canadian Telecommunications Union, Division No. 1 of the United Telegraph Workers v. Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, supra, note 1
- 14. Manitoba Pool Elevators v. Canada Labour Relations Board, supra,
- Re International Longshoremen's & Warehousemen's Union, Local 502 v. Matus, supra, note 1
- Loomis Courier Service v. International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen & Helpers of America, Local 931, File Nos. A-414-81, A-418-81, January 21, 1982
- Geddes Contractors Co. Ltd. v. International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen & Helpers of America, Local 213, File Nos. A-914-80, A-915-80, June 10, 1981
- Banque nationale du Canada c. Union internationale des employés de commerce, File No. A-538-81 February 5, 1982 and Michel Bélanger c. Union internationale des employés de commerce, File No. A-558-81, February 5, 1982

#### Federal Court of Canada—Trial Division

In one proceeding in the Trial Division of the Court, application for a writ of mandamus was dismissed. T Court decided the case on its merits without any need decide if it had the jurisdiction it was asked to exercise (V Rail). 19

There was also an application for prohibition and certification *Purolator Courier Ltd.* which was dismissed witho Reasons.<sup>20</sup>

#### Supreme Court of Canada

The Supreme Court of Canada dismissed an appeal *CKCV* (*Québec*) *Limitée*.<sup>21</sup> The Federal Court of Appea had refused to interfere with a Board decision<sup>23</sup> varying t description of the bargaining unit.

The Court granted leave to appeal in 4 cases<sup>24</sup> and deni leave in 1 case.<sup>25</sup> One case in which it had granted leave leave was discontinued this year<sup>26</sup>. Two other appeals we heard but decisions had not been rendered by the end of the year<sup>27</sup>.

At the end of the year there were 7 cases pending arg ment or decision before the Supreme Court of Canada.<sup>28</sup> T central issue in four of these cases is the Board's remed authority.

- Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Worker. Via Rail, File No. T-3165-81, August 7, 1981
- Purolator Courrier Ltée c. Union des employés de commerce, Lo 503, File No. T-6336-81, December 30, 1981
- CKCV (Québec) Limitée v. Canada Labour Relations Board, [19 1 S.C.R. 411; (1981), 125 D.L.R. (3d) 348
- CKCV (Québec) Limitée v. Canada Labour Relations Board, [19 2 F.C. 107
- 23. CKCV (Québec) Limitée (1977), 23 di 104
- 24. CKCV (Québec) Limitée (1977), 23 di 104
- Seafarer's International Union of Canada v. Crosbie Offshore Servi Limited, supra, note 1
- Canadian Airline Employees' Association v. Eastern Provincial Aways (1963) Limited, [1980] 2 F.C. 512; (1980), 108 D.L.R. (3d) 7
- Public Service Alliance of Canada v. Francis (1982), 139 D.L.R. (
   9; 82 CLLC 14,208; Teamsters Union Local 938 v. Massicotte (1981) 134 D.L.R. (3d) 385; 82 CLLC 14,196
- 28. Halifax Longshoremen's Association, Local 269 of the Internation Longshoremen's Association v. David C. Nauss, supra, note 1; Le 1764 of the International Longshoremen's Association, Steams Checkers, Cargo Repairmen, Weighers and Samplers v. Ronald Lockhart, supra, note 1; Syndicat des employés de production du Que et de l'Acadie v. Canadian Broadcasting Corp., supra, note 1; la a Reference by the Canada Labour Relations Board, supra, note Public Service Alliance of Canada v. Francis, supra, note 27; Testers Union Local 938 v. Massicotte, supra, note 27; Paul L'Ang Inc. c. Conseil canadien des relations du travail, Quebec Courl Appeal, File No. 500-09-001400-795, November 11, 1979

# NUMBER OF CASES RECEIVED AND NUMBER DISPOSED OF BY THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD DURING PERIOD APRIL 1, 1981 TO MARCH 31, 1982

pe of application	Carried Over	Received	Granted	Rejected	With- drawn	Settled	Total Disposed of	In Process
view	58	136	88	47	13		148	46
rtification	102	160	147	43	36		226	36
ange of terms and conditions of	102	100	147					
employment	3	11	9	3	1		13	1
commendation to Board of Gov-	_							
ernor in council		1			1		1	
oplication for declaration of a Sin-								_
gle Employer	5	11	2	3	6		11	5
evocation	12	44	37	10	1		48	0
ccessor Rights		3	2	4	2		11	12
isiness Sale	6	17	3	4	2		11	12
ortion of Public Service established		2		1	1		2	
as Corporationetermination of existence of Col-		2		1	1			
lective Agreement	4	4	1	4			5	3
chnological Change		2			1		1	1
ovision of First Agreement		1						1
nlawful Strike or Lockout	4	15	7	2		8	17	2
hfair Practices	135	252	23	128	50	122	323	64
onsent to Prosecute		1						1
ling of Board Order in Court		10	2	6	1		9	4
ccess to Employer's Premises				1 5	2		7	3
fety of Employees—Complaint	1	9		3	2			3
DTAL	334	679	318	260	118	130	825	188

#### ANALYSIS BY INDUSTRY OF ALL CASES RECEIVED IN 1981-'82

(Note: Figures in brackets provide data for previous year, 1980-'81)

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	11	10	3	46	3	9	82
Banks	(29)	(18)	(2)	(47)	(3)	(10)	(109)
Broadcasting	(17) 20 (22)	(9) 30 (20)	(22)	(9) 20 (30)	(—)	(4) 8 (5)	(61) 83 (83)
Communications	4 (1)	7 (11)	2 (1)	7 (14)	$\frac{(2)}{(2)}$	6 (7)	26 (36)
Feed & Grain	5 (8)	2 (1)	()	7 (—)	(2)	(1)	16 (12)
Longshoring	5 (2)	5 (10	()	18 (16)	(5)	(5)	(38)
Road Transport	(3) 55	7 (11) 27	( <u>—</u> )	30 (44) 89	(1)	(3)	45 (62) 210
Shipping	(75) - 25	(34)	(4)	(74)	(7)	(8)	(202)
Ind. in North	(27)	(8) 21	(1)	(7)	(—)	(6) 6	(49) 38
Crown Corp	(15) 4 (4)	(13) 7 (11)	(-)	(2) 8 (6)	(1)	(2)	(33)
Miscellaneous	3 (4)	3 (—)	(2) — (—)	2 (4)	(6) 1 (1)	()	(29) 10 (10)
Not Federal	5 (7)	(1)	(—)	8 (11)	(—)	2 ()	15 (19)
TOTAL	160 (214)	136 (147)	44 (36)	252 (264)	15 (30)	72 (52)	679 (743)

### THE APPROXIMATE SIZE OF UNITS IN RESPECT TO THE 147 GRANTED APPLICATIONS FOR CERTIFICATION IN 1981-82

employees	# of applications	%	cumulative %
/10	51	34.7	34.7
/20	51	34.7	69.4
/30	17	11.5	80.9
/50	11	7.4	88.3
/70	2	1.4	89.7
/90	1	0.7	90.4
/110	4	2.7	93.1
130	0	0.0	93.1
150	1	0.7	93.8
250	4	2.7	96.5
/350		0.7	97.2
450	2	1.4	98.6
1550	0	0.0	98.6
and over	2	1.4	100.0
ΓAL	147	100.0	

al # of employees affected 6,811 lian size of units is 15 employees

#### ANALYSIS BY INDUSTRY OF ALL DECISIONS TAKEN IN 1981-82

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	21	13	1	51	4	8	97
Banks	11	10	33	15		2	71
Broadcasting	28	22	4	30	2	9	95
Communications	3	10	2	11		7	33
Feed & Grain	7	2		7	3	1	20
Longshoring	10	6	_	22		2	40
Railways	6	10		51	1 .	2	70
Road Transport	69	39	8	97	4	16	234
Shipping	44	7	_	10	1	4	66
Ind. in North	12	20		4		5	41
Crown Corp	7	6		7	1	4	25
Miscellaneous	4	3		3	1	2	13
Not Federal	4			15	_	1	20
TOTAL	226	148	48	323	17	63	825

TABLE 5

#### ANALYSIS BY INDUSTRY OF NUMBER OF DECISIONS TAKEN FOLLOWING HEARINGS

stry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.	Strikes	Misc.	Total
Transport	1			12	2	4	19
ks		1	3	4		1	9
dcasting	3	2		12	2	1	20
munications	1	2		4	monance	3	10
& Grain	_		_	3	2	_	5
shoring	6	3		8	_	1	18
ways	_	3	_	13	1	AAAMAAA	17
Transport	3	3		30	_	3	39
ping	8	1	_	4	1	1	15
in North					_	_	_
vn Corp	1	2	_		_	1	4
ellaneous	_	1		2	_	1	4
Federal		_	_	2	_	_	2
AL	23	18	3	94	8	16	162

#### **CERTIFICATION DECISIONS 1981-82**

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total # of Decisions	Heard	Votes Held
Air Transport	14	4	3	21	1	3
Banks	11	0	0	11	0	0
Broadcasting	21	3	4	2.8	3	1
Communications	2.	1	0	3	1	1
Feed & Grain	7	Ô	ů o	7	0	0
Longshoring	4	5	i	10	6	3
Railways	5	0	Î	6	. 0	4
Road Transport	42	10	17	69	3	6
Shipping	29	11	4	44	8	4
Ind. in North	7	2	3	12	0	2
Crown Corp	3	2	2	7	1	1
Miscellaneous	2	1	1	4	Ô	2
Not Federal	0	4	0	4	0	0
TOTAL	147	43	36	226	23	27

#### **REVOCATION DECISIONS IN 1981-82**

lustry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total # of Decisions	Heard	Votes Held
r Transport nks oadcasting		1 7 —		1 33 4		15
mmunicationsed & Grainngshoringilways	2		_	2	_	2
ad Transport	5	2	1	8		1
OTAL	37	10	1	48	3	19

OTE: all votes resulted in decertification except for 3 bank cases

## UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS DISPOSED OF IN 1981-82 COMPLAINTS AGAINST EMPLOYERS

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	Total	Cases Heard
Air TransportBanks	3	10	4	21	38	9
Broadcasting	3	5	5	8	21	8
Communications	1	2	2	1	6	2
Feed & Grain	2	1	1	2	6	3
Longshoring	_		_	3	3	0
Railways		9	1		10	2
Road Transport	7	13	6	37	63	19
Shipping	_	2	_	1	3	1
Ind. in North		_	1	2	3	_
Crown Corp	_	2	_	2	4	_
Miscellaneous			_	_	_	_
Not Federal	-	12	1	1	14	1
TOTAL	17	59	24	84	185	47

Percentage of cases heard = 25.4%

#### COMPLAINTS AGAINST UNIONS

dustry	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	Total	Cases Heard
r Transport	0	8	1	4	13	3
nks		2	_	_	2	2
oadcasting		5	3	1	9	4
mmunications		2		3	5	2
ed & Grain	_			1	1	_
ngshoring	1	7	2	9	19	8
ilways	1	29	4	7	41	11
ad Transport	2	11	13	8	34	11
ipping	1	2	2	2	7	3
1. in North		and the same	_	1	1	_
own Corp		1	_	2	3	
scellaneous	1	1	1	NOTICE PROPERTY.	3	2
(mining)						
ot Federal		1		_	1	1
)TAL	6	69	26	38	139	47

centage of cases heard = 33.8%

#### UNLAWFUL STRIKE AND LOCKOUT CASES DISPOSED OF IN 1981-82

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	Total	Cases Heard
Air Transport	2			2	4	2
Banks				2	4	2
Broadcasting	2				2	2
Communications			adulthous			2
Feed & Grain	1	1*	ATTENDANCE.	1	3	2*
Longshoring						
Railways	1		_		1	1
Road Transport	_	1		3	4	
Shipping	1	_		_	1	1
Ind. in North	_					_
Crown Corp	_		Nation Section 1	1	1	
Miscellaneous			100 marie	1	1	
(mining)						
Not Federal						_
TOTAL	7	2	0	8	17	8

<sup>\*</sup> indicates the location of the 1 lockout case in the table.

## **REVIEW DECISIONS 1981-82**

lustry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total # of Decisions	Heard
r Transport	5	8	0	13	0
nks	4	5	1	10	1
padcasting	11	8	3	22	2
mmunications	5	4	1	10	2
d & Grain	2	0	Ô	2	0
gshoring	2	3	1	6	3
lways	5	5	0	10	3
	24	10	5	39	3
d Transport	7	0	0	7	1
pping , in North	17	1	2	2.0	0
	1 /	2	0	6	2
own Corpscellaneous	2	1	0	3	1
t Federal		_	_	_	_
TAL	88	47	13	148	18

# CANADA LABOUR RELATIONS BOARD STATEMENT OF EXPENDITURES FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 1982

(with comparative figures for the year ended March 31, 1981)

	1982	1981
Salaries and wages	\$2,647,457	\$2,429,046
Accommodation	602,000	572,000
Travel and relocation	481,700 316,579	356,000
Audio, recording and simultaneous translation services	54,108	300,437
Communications	111.694	90,001 91,243
Reproduction and other printing	76,171	63,772
Publication of DI, annual report, etc. including printing	36,647	47,299
Other professional and special services	112,557	54,806
Materials and supplies	46,482	43,806
Purchase of books, catalogues and subscriptions	34,296	31,009
Acquisition of machinery, equipment and furniture	25,858	19.027
Rental of office machinery and equipment	24,397	21,692
Postage, freight, express and cartage	45,269	36,433
Legal services	132,940	107,423
Rental of hearing rooms	37,038	62,736
Advertising	10,797	_
Miscellaneous	15,628	20,415
TOTAL EXPENDITURES	\$4,811,618	\$4,347,145
Total expenditures provided for by:		
Department of Labour Vote 10	\$3,713,918	\$3,411,145
Statutory Vote	437.700	325,000
Government departments which provided services without charge.	660,000	611,000
	\$4,811,618	\$4,347,145

No votes were held in review applications this year

#### CONSEIT CYNYDIEN DES BETYLIONS DU TRAVAIL

## RELEVÉ DES DÉPENSES POUR L'ANNÉE TERMINÉE LE 31 MARS 1982 (comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1981)

	819,118,4\$	S\$1,74£,4\$
Crédit nº 10 du ministère du Travail Service voté Ministères fédéraux qui fournissent des services sans frais	816,E17,E\$ 007,7E4 000,033	\$41,114,88 000,828 000,118
Dépenses totales prévues au:		
TOTAL DES DÉPENSES	819,118,4\$	S41,74E,48
Divers	12,628	20,415
Publicité	767,01	
Location des salles d'audience	850,75	987,23
Services juridiques	137,940	107,423
transport par camions	0,0 651	cer Lot
Frais d'affranchissement, de transport par fret, de messager et de	45,269	££¢'9£
Location de matériel de bureau et d'équipement	795,45 795,45	769,12
Achat de matériel, d'équipement et de meubles	858,852	720,61
Achat de livres, de catalogues et frais d'abonnement	967,48	91,009
Fournitures et approvisionnements	787'97	908,84
Autres services professionnels et spéciaux	172,557	908,48
Publication des D1, du rapport annuel, etc. et autres impressions	743,35	667,74
Communications Reproduction et autres impressions Publication des DI, du rapport annuel, etc. et autres impressions	171,87	711,59
Communications	\$69°III	61,243
Services de sonorisation, d'enregistrement, et d'interpretation	801,42	100'06
Déplacements et réinstallations Services de sonorisation, d'enregistrement, et d'interprétation	672,315	754,005
Avantages sociaux	007,184	356,000
Госаих	000,209	272,000
Traitements et salaires	724,745,28	940,624,2\$
	7861	1861

## DÉCISIONS RENDUES CONCERNANT DES REQUÊTES EN RÉVISION EN 1981-1982

	88	Lt	13	148	18
fédéral	_	_			
Sə-	7	I	0	3	I
étés de la Couronne	t	7	0	9	7
istries dans le Nord	LI	I	7	70	0
noitagi	L	0	0	L	I
1sport routier	74	01	ς	36	3
mins de fer	S	٠ ٢	0	10	3
ardage	7	3	I	9	3
ns et provende	7	0	0	7	0
munications	ς	7	I	01	7
noisuffibol	H	8	3	77	7
sənt	t	ς	Ī	10	I
sport aérien	\$	8	0	13	0
1us	səəə1gA	Rejetées	Retirées	décisions	sənpuətuə
				ondmoV ob latot	sərisîlA

n scrutin n'a été tenu cette année relativement à des requêtes en révi-

## AFFAIRES DE GRÈVES ET DE LOCK-OUT ILLÉGAUX TRANCHÉES EN 1981-1982

TOTAL	L	7	0	8	LI	8
(Mines) Non fédéral	_			_	_	_
Autres				1	I	
Sociétés de la Couronne	_	_	_	1	I	
Industries dans le Nord				_	_	_
Navigation	I		_		I	I
Transport routier		I	_	3	t	
Chemins de fer	I		_		I	I
Debardage				_	_	
Grains et provende	I	* [		I	3	*2
Communications					_	
Radiodiffusion	7	_	_	_	7	7
Banques	_	_	_	_	_	-
Transport aérien	7			7	7	7
Secteur	səòòrgA	Rejetées	Retirées	Réglées	IstoT	Affaires entendues

<sup>\*</sup> Indique le secteur où s'est produit le seul lock-out.

## PLAINTES DÉPOSÉES CONTRE DES SYNDICATS

JATO	9	69	97	38	139	
on fédéral		Į.			1	I
(Mines)						-
utres	]	I	I		ε	6
onnorno al de la Couronne		I	-	7	3	_
dustries dans le Nord	Miles .		_	I	I	
avigation	1	7.	7	7	L	3
ransport routier	7	11 ,	13	8	75	11
hemins de fer	I	67	t	L	17	11
ébardage	i	/	7	6	61	8
rains et provende	_	-	_	I	I	
ommunications		7		3	S	7
noisuffiboiba		C	۶	I	6	<b>†</b>
anques		7	_	_	7	7
ransport aérien	0	8	1	<b>t</b>	13	ε
ecteur	esèè18A	Rejetées	Retirées	Réglées	IstoT	Affaires seubneters

W8.88 isoubnotine sortisties des againsoru

### PLAINTES DE PRATIQUES DÉPOSÉES CONTRE DES EMPLOYEURS PLAINTES DE PRATIQUES DÉPOSÉES CONTRE DES EMPLOYEURS

JATOT	LI	65	77	78	581	Lt
Non fédéral		71	I	I	t I	1
Autres			_			_
Sociétés de la Couronne	_	7	Assertation	7	<b>†</b>	_
Industries dans le Nord		NAME AND ADDRESS OF THE PARTY O	I	7	3	_
MavigationnoitegiveN		7		I	3	I
Transport routier	L	13	9	15	63	61
Chemins de fer		6	I		01	7
Débardage				5	٤	0
Grains et provende	7	I	I	7	9	5
Communications	Ī	7	7	Ī	9	7
Radiodiffusion	3	ς	ς	8	7.7	8
Banques	Ī	5	٤	9	13	7
Transport aérien	3	10	7	21	38	6
Secteur	гэээтдА	Rejetées	Retirées	Réglées	IstoT	Affaires entendues

Pourcentage des affaires entendues: 25.4%

## DÉCISIONS RENDUES CONCERNANT DES REQUÊTES

1AT	LE	10	I	87	ξ	61
res 1 fédéral						
. onnornoO sl ob sòtòi						
ustries dans le Nord						
moitegiv						
nsport routier	ς	7	l	8		I
nins de fer						
erdage						
ins et provende						-
snoitsainumn	7	-		7		7
noisulliboil	₽			<b>t</b>	_	I
dnes	97	L		33	ξ	SI
nsport aérien	***************************************	I	_	I		
teur.	səəə18A	Rejetées	Retirées	de décisions	entendues	tenus
				Nombre total	Affaires	Scrutin

 $\begin{tabular}{ll} ARRQUE: & tous les serutins ont entraîné la révocation, sauf dans le cas de 3 affaires du secteur des banques \\ \end{tabular}$ 

## EN VCCKÉDITATION EN 1981-1982 DÉCISIONS RENDUES CONCERNANT DES REQUÊTES

TABLEAG

TOTAL	LtI	₹₹	98	779	23	L7
Von fédéral	0	t	0	t	0	0
Autres	7	Ĭ	Ī	t	0	7
Sociétés de la Couronne	3	7	7	1.	Ī	ī
ndustries dans le Nord	L	7	Ē	7.1	0	7
Vavigation	67	H	t	tt	8	+
Fransport routier	77	01	/. I	69	٤	9
Chemins de fer	ς	0	Ī	9	0	7
əgsbirdə	<b>t</b>	ς	Ī	ĺΩ	9	ç
Trains et provende	L	0	0	/.	Ó	0
Communications	7	Ĭ	0	٤	Ī	I
noisulliboibs?	17	3	t	87.	ç	I
sənburg	H	0	0	11	Ô	Ô
nsport aérien	ÞΙ	7	3	17	Ĭ	3
Secteur	səə́əigA	Rejetées	Retirées	de décisions	confendues	sunat
Secteur	səэ̀ə́1g∱	Rejetées	Retirées	Nombre total de décisions	entsitA oubnetne	

## ANALYSE PAR SECTEUR DU NOMBRE DE DÉCISIONS RENDUES À LA SUITE D'AUDITIONS

JATO	23	18	3	76	8	91	791
n fédéral	and the state of t			7		_	7
ıtres		I	_	7		I	<b>t</b>
ciétés de la Couronne	I	7		_		I	t
dustries dans le Nord		_	_		_		_
avigation	8	I	_	₽	Ţ	I	SI
ansport routier	3	3		30		3	36
remins de fer	_	3		13	I	_	11
bardage	9	3		8		I	18
ains et provende			_	3	7		5
mmunications	I	7	_	t	_	3	01
noisulliboib	3	7	_	17	7	I	70
sənbu		I	3	t	_	I	6
ansport aérien	I		_	15	7	7	61
cteur	noitatib	nois	cation	lisvail ab	Grèves	Autres	[stoT
	-9100A	-ivòЯ	-ovèA	Pratiques déloyales			

## VAVEVSE DE TOUTES LES DÉCISIONS RENDUES, PAR SECTEUR EN 1981-1982

TOTAL	977	148	87	373	LI	٤9	878
Non fédéral	t			SI	_	I	07
Autres	<b>t</b>	3		3	I	7	13
Sociétés de la Couronne	L	9		L	I	abla	52
Industries dans le Nord	15	70		<b>7</b>	_	ς	It
Navigation	ヤヤ	L	—	10	I	<b>t</b>	99
Transport routier	69	36	8	<i>L</i> 6	<b>7</b>	91	734
Chemins de fer	9	10	—	IS.	I	7	07
Débardage	01	9	· —	77	_	7	07
Grains et provende	L	7	_	L	3	I	70
Communications	3	10	7	П	_	L	33
Radiodiffusion	87	77	<b>†</b>	30	7	6	\$6
Banques	11	10	33	SI	_	7	IL
Transport aérien	17	13	I	15	7	8	46
Secteur	noitatib	nois	cation	de travail	Grèves	Autres	Total
	-èrooA	-ivəЯ	-ovòЯ	Pratiques déloyales	, -		

## TAILLE APPROXIMATIVE DES UNITÉS VISÉES EN 1981-1982 EN ACCRÉDITATION AGRÉÉES EN 1981-1982

	0.001	<i>L</i> †I	TAL
0.001	<b>⊅</b> .I	7	/st plus
9.86	0.0	0	055/
9.86	4.1	7	. 05t/
2.76	<i>L</i> .0	I	05€/
5.96	T.2	t	052/
8.86	7.0	I	051/
1.56	0.0	0	130
1.56	T.2	<b>t</b>	011/
4.06	7.0	I	06/
L.68	p.1	7	OLA
£.88	<i>₽. ٢</i>	H	05/
6.08	2.11	41	08/
t·69	7.4E	IS	07/
£.4€	7.48	IS	01/
% cumulatif	%	Nombre de requêtes	ipte d'employés*

mbre total d'employés visés: 6.811 mités comprennent en moyenne 15 employés

## VAVIASE DE TOUTES LES AFFAIRES REÇUES EN 1981-1982 PAR SECTEUR

(Remarque: Les chissres entre parenthèses se rapportent à l'année précédente)

	(514)	(741)	(98)	(594)	(36)	(75)	(E†L)
JATOT	091	136	77	727	12	7.	619
The state of the s	(7)	(1)	(—)	(11)	()	()	(61)
Non fédéral	S (+)	()	_	8	(1)	7	51
Autres	£ (4)	(—)	(—)	( <del>*</del> )	(1)	(1)	(01)
554 <b>, v</b>	(†)	(11)	(7)	7 (9)	(9)	(—)	(50)
Sociétés de la Couronne	7	L	(6)	8	7	t /	57
5 1 1 1 7 7 7	(\$1)	(51)	(—)	(7)	(1)	(7)	(55)
Industries dans le Nord	6	17		7		9	38
, ,, , , , , , ,	(72)	(8)	(1)	( <u>L</u> )	(—)	(9)	(67)
Navigation	57	9		8	1	t	tt
	(SL)	(34)	(4)	(74)	( <u>/</u> )	(8)	(202)
Transport routier	55	LZ	10	68	3	97	210
	(٤)	(11)	(—)	(††)	(1)	(٤)	(79)
Chemins de fer	3	L		30	I	Þ	St
	(2)	(01)	(—)	(91)	(5)	(5)	(88)
Débardage	5	S		18		I	67
	(8)	(1)	()	()	(2)	(1)	(17)
Grains et provendes	S	7		L	7	manusco.	91
	(1)	(11)	(1)	(11)	(2)	(7)	(98)
Communications	t	L	7	L	_	9	97
Hoton tupotpast	(77)	(02)	(4)	(0£)	(7)	(5)	(88)
noisuffiboibsA	70	30	ξ.	50	7	8	83
canhung	(71)	(6)	(22)	(6)	(—)	(4)	(19)
Banques	11	11	97	L	_	I	95
	(67)	(81)	(7)	(74)	(٤)	(01)	(601)
Transport aérien	11	01	3	97	ε	6	85
Secteur	noitatib	nois	cation	de travail	Grèves	Autres	Total
	-э́тээА	-ivòЯ	-ovòЯ	Pratiques déloyales			

Т∀	334	649	318	097	811	130	828	188
ité du personnel—Plainte	I	6		<u> </u>	7		L	٤
saux locaux de l'employeur	I			I			I	
ant la Cour	3	01	7	9	I		6	t
t de l'ordonnance du Conseil								
internent à poursuivre		I						I
ques déloyales	135	727	23	128	05	122	323	19
ou lock-out illégal	<b>†</b>	SI	L	7		8	41	7
, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,		I						Į.
sition d'une première conven-		_						v
gement technologique		7			ı		l C	[
ne convention collective	7	7	I.	7			5	٤
ion concernant l'existence		7		T	Ť		7.	
ent de la Fonction publique stitué en société		7		ı	ı		C	
d'une entreprise	9	LΙ	ς	+	7		11	15
s du successeur	7	C	7	V	C		7	I
noting	15	<b>t</b> t	Lε	10	ī		87	8
mployeur unique	ς	II	7	5	9		11	ς
inde de déclaration	2		Č					~
uverneur en conseil		I			I		I	
mmandation au Conseil par le		,						
fication de conditions d'emploi.	3	H	6	3	I		13	I
moitatib	107	091	LtI	43	98		526	98
noi	85	136	88	Lt	13		148	97
res Səl	portées	sənə	soòò1g.	soòtol	səərif	glées	tranchées	conts
gories de	Кe-	Re-		Re-	Re-	Ré-	Total	пЭ

VO COOKS DE TV ÞEKIODE VITVAL DO 1« VAKIT 1981 VO 31 MVKS 1985 AVK TE CONSEIT CVAVDIEN DES KETVLIONS DO LKVAVIT NOMBKE D.VŁEVIKES KEČNES EL NOMBKE D.VŁEVIKES KĘCIĘES

accordé la permission d'interjeter appel. nationale du Canada<sup>18</sup>. La Cour suprême du Canac de redressement du Conseil ont été rejetées dans Ban Deux demandes mettant en question l'exercice du poio

## Cour fédérale du Canada — Division de première instan

d'exercer (Via Rail)19. se demander si elle avait la compétence qu'on lui demar, rejetée. La Cour a jugé l'affaire d'après son bien-fondé, tance de la Cour, une requête en bret de mandamus s Dans une procédure devant la division de première

a été rejetée sans que des motifs de décision soient rédigé a également été présentée dans Purolator Courier Ltd. Une requête en ordonnance d'interdiction et de certic

#### Cour suprême du Canada

affaires24 et l'a refusée dans une autre25. Une des affa La Cour a accordé la permission d'interjeter appel da fiait la description de l'unité de négociation. refusé de s'ingérer dans une décision du Conscil23 qui m

CKCV (Québec) Limitée<sup>21</sup>. La Cour d'appel fédérale<sup>22</sup> a

La Cour suprême du Canada a rejeté un appel q

été rendu à la fin de l'année27. autres appels ont été entendus, mais aucun jugement n'a appel l'année dernière a été abandonnée cette année26. L dans laquelle elle avait accordé la permission d'intery

redressement du Conseil. cher dans quatre de ces affaires concernait le pouvoir la Cour suprême du Canada28. La principale question à t A la fin de l'année, il y avait 7 affaires pendantes de

558-81, 5 février 1982 c. Union internationale des employés de commerce, Nº de dossi commerce, Nº de dossier A-538-81, 5 l'évrier 1982 et Michel Béla Banque nationale du Canada c. Union internationale des employ

Purolator Courrier Ltée c. Union des employés de commerce, I Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Work Via Rail, Nº de dossier T-3165-81, 7 août 1981

CKCV (Québec) Limitée c. Conseil canadien des relations du tra 503, Nº de dossier T-6336-81, 30 décembre 1981

CKCV (Québec) Limitée c. Conseil canadien des relations du tra [1981] 1 B.C.S. 411; (1981), 125 D.L.R. (3d) 348

[1979] 2 C.F. 107

CKCV (Québec) Limitée (1977), 23 di 104 CKCV (Québec) Limitée (1977), 23 di 104

Association canadienne des employés du transport aérien c. Ea Limited, supra, note 1 Scafarers' International Union of Canada v. Crosbie Offshore Ser

9; 82 CLLC 14,208, Teamsters Union Local 938 v. Massicotte (1 Public Service Alliance of Canada v. Francis (1982), 139 D.L.R. Provincial Airways (1963) Limited, [1980] 2 C.F. 512; (1980)

Association des débardeurs d'Halifax, Section 269 de l'Associ 134 D.L.R. 385; 82 CLLC 14, 196

rieure du Québec, dossier nº 500-09-001400-795, 8 novembre 197 L'Anglais Inc. c. Conseil canadien des relations du travail, Cour Teamsters Union Local 938 v. Massicotte, supra, note 27; et note 1; Public Service Alliance of Canada v. Francis, supra, not renvoi formé par le Conseil canadien des relations de travail, s bec et de l'Acadie c. Société Radio-Canada, supra, note 4; In Lockhart, supra, note 1; Syndicat des employés de production du Checkers, Cargo Repairmen, Weighers and Samplers v. Ronal 1764 of the International Longshoremen's Association, Steat internationale des débardeurs c. David C. Nauss, supra, note 1; l

> d'erreur pouvant faire l'objet d'une révision". affaire, il a été déterminé que le Conseil n'avait pas commis d'obtenir la révision de cette décision10. Dans une autre requête présentée en vertu de l'article 119 du Code en vue avaient rendu la décision originale pouvaient juger une de celles-ci, la Cour a jugé que les membres du Conseil qui Lid., des demandes de révision ont été rejetées. Dans l'une Dans deux décisions distinctes mettant en cause Air B.C.

> l'arbitrage. employé d'être représenté par un avocat indépendant à prévu par une convention collective et à permettre à un représentation juste s'étendait à la prolongation du délai cernant le défaut d'un syndicat de respecter son devoir de voir de redressement du Conseil à l'égard d'une affaire con-La Cour a jugé dans Via Rail Canada Inc.12 que le pou-

> demander que la décision du Conseil soit révisée par la Cour. n'avait pas l'appui d'un nombre suffisant d'employés pour télécommunications13, il a été jugé que le syndicat en cause Dans Chemins de Jer nationaux du Canada, Service des

> une partie de son ordonnance. déclaré que le Conseil avait outrepassé sa compétence dans avaient été signés en contravention du Code. Un des juges a contrats de travail individuels n'avaient aucun effet s'ils redressement du Conseil pour ce qui est de déclarer que des toba Pool Elevators14, la Cour a confirmé le pouvoir de Dans la décision majoritaire qu'elle a rendue dans Mani-

> des ont été rejetées. que le syndicat avait contrevenu au Code. Les deux demanner si le Conseil avait outrepassé sa compétence en jugeant les relations entre un syndicat et ses membres et de détermipencher sur le pouvoir du Parlement pour ce qui est de régir Dans Terrance John Matus<sup>15</sup>, la Cour a été tenue de se

> du Conseil, avaient été soulevées dans chaque cas. tions, notamment celle de la comptétence constitutionnelle rédigés, dans Loomis Courier Service Ltd. 16 Plusieurs ques-Deux demandes ont été rejetées sans que des motifs soient

> rèvision ont été rejetées par la Cour. Yukon était la question en cause. Les deux demandes de toriale du Conseil sur le travail effectué dans le territoire du Dans Geddes Contracting Co. Ltd. 17, la compétence terri-

.42

Air B.C. Ltd. v. International Association of Machinists and Aerospace Workers, No de dossier A-225-81, 9 juin 1981 Air B.C. Ltd. v. International Association of Machinists and Aeros-10.

Via Rail Canada Inc. c. Kenneth Cameron, supra, note 1 pace Workers, No de dossier A-878-80, 9 juin 1981

Manitoba Pool Elevators v. Canada Labour Relations Board, supra, employes des transports et autres ouvriers, supra, note 1 leurs unis du télégraphe c. Fraternité canadienne des cheminots, Syndicat canadien des télécommunications, division nº 1 des Travail-

<sup>502</sup> v. Matus, supra, note 1 Re International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 1 Slon

Chauffeurs, Warehousemen & Helpers of America, Local 931, Nos de Loomis Courier Service v. International Brotherhood of Teamsters,

Nos de dossiers A-914-80, A-915-80, 10 juin 1981 sters, Chauffeurs, Warehousemen & Helpers of America, Local 213, Geddes Contractors Co. Ltd. v. International Brotherhood of Teamdossiers A-414-81, A-418-81, 21 Janvier 1982

## RÉVISION JUDICIAIRE ET PROCÉDURES CONNEXES

dans un autre cas, elle a entendu et agréé une requête d'infirmer une demande de révision judiciaire<sup>3</sup>.

En 1980-1981, la Cour d'appel sédérale a sait droit en partie à quatre demandes.

Dans La Société Radio-Canada<sup>4</sup>, la Cour a jugé que le Conseil avait outrepassé ses pouvoirs de redressement en jugeant une requête portant sur une grève illégale et en ordonnant que certaines questions qui avaient donné lieu à des mesures de la part des employés soient renvoyées à l'arbitrage. La Cour suprême du Canada a accordé la permission d'interjeter appel. Dans la même affaire, un deuxième appel des intervenants dans la requête en accréditation présentée dans Francis André et autres<sup>4</sup>, a été rejetée sans que des motifs soient publiés.

Dans David C. Nauss et Peter H. Roberts<sup>5</sup>, la Cour a aussi infirmé une partie de la décision du Conseil concernant le redressement à appliquer. Cette fois, le redressement avait le redressement à appliquer. Cette fois, le redressement avait de circoneil d'application de règlies d'emploi injustes de la part du syndicat. La Cour a rendu une conclusion semblable dans des circonstances similaires, une conclusion semblable dans des circonstances similaires, alemble injustes de la part du syndicat. La Cour a rendu une conclusion semblable dans des circonstances similaires, d'emploi injustes de la part du syndicat. La Cour a rendu appel dans les deux affaires.

La Cour a jugé que le Conseil n'avait pas exercé sa compétence constitutionnelle dans Crosbie Offshore Services Limited<sup>3</sup>, et la Cour suprême du Canada a refusé la permission d'en appeler de cette décision.

Dans Northern Telecom Canada Limited\*, la Cour a entendu un renvoi d'une décision rendue par le Conseil en 1980° et a jugé que le Conseil possédait la compétence constitutionnelle en ce qui concerne certains employés. La Cour suprême a accordé la permission d'en appeler de cette décision.

- Normand Savard c. Verreault Navigation Inc.,  $N^{\circ}$  de dossier A-398-81, 28 septembre 1981
- Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Société Radio-Canada, supra, note l
- la. Francis André c. Société Radio-Canada, Nº de dossier A-708-79, 6 avril 1981
- 5. Association des débardeurs d'Halifiax, section 269 de l'Association internationale des débardeurs c. David C. Mauss, supra, note l
- Local 1764 of the International Longshoremen's Association, Steamship Checkers, Cargo Repairmen, Weighers and Samplers v. Ronald W. Lockhart, supra, note 1
- 7. Seafarers' International Union of Canada v. Crosbic Offshore Services
  Limited, supra, note 1
- In re un renvoi formé par le Conseil canadien des relations du travail, supra, note l
- Northern Telecom Canada Limited, (1980), 41 di 44; [1980] 2 Can

Au cours de la dernière année financière, la Cour fédérale Canada et la Cour suprême du Canada ont rendu portants arrêts qui révisaient des décisions rendues par Donseil canadien des relations du travail.

## ur d'appel fédérale

Au cours de l'année, 30 décisions du Conseil ont été conjées devant la Cour fédérale du Canada, dans le cadre de procédures distinctes. Dans certaines affaires, les procéces ont été entamées par plus d'une partie. Ce chiffre résente 3,6% des affaires tranchées par le Conseil au tre de l'année.

Jur les 34 demandes de révision judiciaire, 8 ont été annus avant qu'une décision judiciaire soit rendue et 16 étaient dantes devant la Cour à la fin de l'année.

Jette année, la Cour d'appel fédérale a publié des jugents soncernant l2 affaires<sup>1</sup>. Dans deux autres affaire elle a entendu et rejeté les demandes de prolongation de si pour présenter des demandes de révision judiciaire<sup>2</sup> et,

125 D.L.R. (3d) 254

Teleglobe Canada c. Syndicat des télécommunications transmarines, N° de dossier A-487-79, 10 octobre 1980

Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Société Radio-Canada, [1982] I C.F. 471

In re un renvoi formé par le Conseil canadien des relations du travail et in re des demandes d'accréditation présentées par les Travailleurs en communication à l'égard de certains employés de Northern Telecom Canada Limited, [1982] I C.F. 191; (1981), 123 D.L.R. (3d) 483; 37 VR. 145

Association des débardeurs d'Halifax, section 269 de l'Association internationale des débardeurs e. David C. Nauss, [1981] 2 C.F. 824; (1981), 124 D.L.R. (34) 171; 37 N.R. 242

Re International Longshoremen's & Warehousemen's Union, Local 502 v. Matus (1981), 129 D.L.R. (3d) 616; 40 N.R. 541 et 594; 82

- Manitoba Pool Elevators v. Canada Labour Relations Board (1981), 82 CLLC 14,160; 39 N.R. 387
- Local 1764 of the International Longshoremen's Association, Steamship Checkers, Cargo Repairmen, Weighers and Samplers v. Ronald W. Lockhart, Nº de dossier A-893-80, 4 novembre 1981
- Seafarer's International Union of Canada v. Crosbic Offshore Services Limited (1982), 82 CLLC 14,180; 135 D.L.R. (3d) 485
- Syndicat canadien des télécommunications, division n° 1 des Travailleurs unis du télégraphe c. Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, [1982] 1 C.F. 603; (1981), L.R. 228
- Purolator Courier Ltd. v. Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 580, N° de cour 81-A-51, 14 septembre 1981
- Van de Hogen Carlage Limited v. Canada Labour Relations Board,  $N^{\circ}$  de cour 82-A-10, 27 avril 1982

appelé à trancher des questions ayant trait à sa compérconstitutionnelle.

Les nouvelles questions sur lesquelles le Conseil a eu prononcer cette année sont les suivantes: les pouvoirs syndiest maraudeur nouvellement accrédité, en vertu convention collective qui existait auparavant<sup>18</sup>; la porté la décision de déclarer la grève loraqu'il y a refus de frat un piquet de grève l'9; l'effet de la reconnaissance volon sur une décision du Conseil voulant qu'une entité cons un syndicat<sup>20</sup>; la première décision portant sur un cha ment technologique<sup>21</sup>; et le droit des employés en s d'avoir recours à la procédure d'arbitrage des griefs<sup>22</sup>.

Au cours de l'année considérée, le Conseil a rendu décisions dans lesquelles il a jugé qu'un employeur s'adécisions dans lesquelles il a jugé qu'un employeur s'annqué à son devoir de négocier de bnonce foi<sup>23</sup>, et une a portant sur la révocation des droits de négociation<sup>24</sup>. Le Gaeil a également tendu une décision<sup>25</sup> dans laquelle il a cique les droits et les obligations en matière de négocia qué les droits et les obligations en matière de négocia relativement aux employés qui sont ajoutée à une unit négociation existante pendant la durée d'une conven collective.

Deux questions importantes ont fait l'objet de plusi décisions. En premier lieu, le Conseil a discuté de l'étei et des limites de ses pouvoirs de redressement dans plusi décisions<sup>26</sup>. En second lieu, le Conseil a publié, en vertu o Partie IV du Code, cinq motifs de décision portant sur questions de sécurité qui relèvent de sa compétence<sup>27</sup>.

17. Services Ménagers Roy Liée, supra, note 3, Les Aviseurs en dei gements Inc., supra, note 13, British Columbia Maritime Emp Association, supra, note 12 et Ed Finn, [1982] 1 Can LBBB (1982), 82 CLLC 16,155; décision du Conseil nº 359, non encor portée en français.

 Bell Canada, [1981] 2 Can LRBR 284; (1981), 81 CLLC 10 decision du Conseil nº 311, non encore rapportée en français.
 Canadian Broadcasting Corporation, [1981] 2 Can LRBR 9. (1981) 81 CLLC 10

19. Canadian Broadcasting Corporation, [1981] 2 Can LRBR (1981), 81 CLLC 16,128; décision du Conseil nº 322, non encor portée en français.

20. Verreault Navigation Inc., supra, note 13.
21. Ottawa-Carleton Regional Transit Commission, [1982] 1 Can L
172; (1981), 82 CLLC 16,143; décision du Conseil n° 348, non e

rapportée en français. 2. Larry Elliston, supra, note 6.

North Canada Air Ltd., [1981] 2 Can LRBR 388; décision du C n° 318, non encore rapportée en français et Banque Nationa Canada, supra, note 3. Donald Nosworthy (1981), décision du Conseil n° 330, non encor

portee.

S. Premier Cablesystems Ltd., [1982] I Can LRBR 163; (1981 CLLC 16,140; décision du Conseil n° 336, non encore rapport français.

Télévision Saint-François Inc., supra, note 3, North Canada Air [1981] 3 Can LRBR 196; décision du Conseil n° 329, non encorr portée en français, Banque Nationale du Canada, supra, note 7 tash Columbia Telephone Company, supra, note 6 et Pura MacLaren, supra, note 7, Larry Elliston, supra, note 6 et Pura Courrier Limitée, supra, note 3.

William Gallivan, [1982] 1 Can LRBR 241; décision du Consi 322, non encore rapportée en français, Michel Bisson (1981), de du Conseil nº 333, non encore rapportée, Brian Becson, [1982] çais, Ernest L. LaBarge (1981), 82 CLLC 16,151; décision du C nº 357, non encore rapportée en français et Christine Vugent, [19 nº 1987] (San LRBR 416; décision du Conseil nº 360, non encore rapportée français.

Des plaintes portant sur des mesures prises par des employeurs à la suite d'arrêts de travail ont été déposées par des employées dans diverses circonstances et ont fait l'objet de motifs de décision.<sup>10</sup>. Dans une affaire en particulier, le Conseil a traité de la question du droit qu'ont les employés non compris dans l'unité de négociation de refuser d'accompir le travail de leurs compagnons de travail en grève, et il a jugé que l'employeur avait violé le Code.<sup>11</sup>.

Alors que certaines affaires traitaient de la notion d'employé au sens du Code<sup>12</sup>, d'autres, peu nombreuses<sup>13</sup>, portaient sur les unités habiles à négocier collectivement d'employés qui étaient auparavant membres d'une unité non accréditée. Par contre, la question à trancher dans plusieurs décisions portait sur la restructuration des rapports existants en matière de négociation, un aspect de plus en plus important du travail du Consoil<sup>14</sup>; par aillieurs, celui-ci a examiné des requêtes lui demandant de déclarer que des entités distinctes constituaient un employeur unique<sup>15</sup>. La question des droits et des obligations de l'employeur successeur, question très controversée cette année au Québec, a aussi fait l'objet de motifs de décision<sup>16</sup>. Comme par le passé, le Conseil a été

10. Canadian Pacific Ltd. (1981), décision du Conseil n° 317, non encore rapportée, Canadian Pacific Air Lines Ltd., [1982] 1 Can LRBR 3. (1981), 8.2 CLLC L138; décision du Conseil n° 334, non encore rapportée et British Columbia Telephone Company, n° 344, non encore rapportée et British Columbia Telephone Company, [1982] 1 Can LRBR 326; (1981), 8.2 CLLC 16,149; décision du Conseil n° 358; non encore rapportée en français.

11. British Columbia Telephone Company, supra, note 10.

- Crown Assets Disposal Corporation (1981), decision du Conseil nº 307, non encore rapportée, Sunwapta Broadcasting Limited (1981), décision du Conseil nº 309, non encore rapportée, Radio Saguenay TV Linited (1981), décision du Conseil nº 345, non encore rapportée, et British Columbia Maritime Employers Association (1981), décision du Conseil nº 345, non encore rapportée, et British Columbia Maritime Employers Association (1981), décision du Conseil nº 345, non encore rapportée.
- Empire Stevedoring Co., Ltd. (1981), décision du Conseil n° 323, non corore rapportée, Verreault Mavigation lnc. (1981), décision du Conseil n° 325, non encore rapportée, Les Aviseurs en déménagements lnc. (1981), décision du Conseil n° 326, non encore rapportée et CFTO-TV Limited, supra, note 12.
- Crown Assets Disposal Corporation, supra, note 12, Sunwapta Broadcasting Limited, supra, note 12, Radio Saguenay Limitée, supra, note 12, Radio Saguenay Limitée, supra, note 12, Radio Saguenay Limitée, supra, note 12, Association de conseil no 341, non encore rapportée, Canadian Agaional Raliway Company, [1982] 1 Can LRBR 254; (1981), 82 CLLC 16,147; décision du Conseil no 346, non encore rapportée, Canadian Autray Bay Marine Terminal Inc. (1981), décision du Conseil no 350, non encore rapportée en français, Murray Bay Marine Terminal Inc. (1981), décision du Conseil no 350, non encore rapportée en français.
- Les Aviseurs en déménagements Inc., supra, note 13 et Inter-City Truck Lines (Canada) Inc. (1981), 81 CLLC 16,120; décision du Conscil n° 327, non encore rapportée en français.
- Ontario Worldair Ltd.. [1981] 2 Can LRBR 405; (1981), 81 CLLC 16,117; décision du Conseil nº 321, non encore rapportée en français, Newfoundland Steamships Ltd. (1981), décision du Conseil nº 331, non encore rapportée, Banque Nationale du Canada, supra, note 3 et non encore rapportée, Banque Nationale du Canada, supra, note 3 et Conseil nº 337, non encore rapportée en français.

#### **WOTIFS DE DÉCISION**

représenté par celui-ct<sup>3</sup>. Certaines plaintes ont été jugées fondées, d'autres, non.

Le Conseil a, à maintes reprises, traité de la question du devoir de représentation juste et a formulé une approche en vue d'évaluer les faits, conformément à la décision qu'il a prise l'année dernière en séance plénière. Dans 9 affaires, qui ont fait l'objet de moitis de décision, le Conseil a rejeté la plainte déposée<sup>3</sup>, tandis que dans trois autres il a jugé que le syndicat avait manqué à son devoir<sup>6</sup>. Sur le nombre total de 99 plaintes portant sur un manquement au devoir de représentation juste que le Conseil a instruites cette année, seulement 4 ont êté jugées fondées.

Parmi les autres plaintes pour lesquelles des motifs de décision ont été publiés, une d'entre elles, alléguant un traidément injuste en raison de la procédure interne du syndicait a été admise?, tandis que plusieurs autres ont été rejetéess. D'importantes procédures mettant en cause le bureau d'embauchage du secteur du débardage à Halifax se sont terminées cette année.

- encore rapportee. Telecom Canada Limited (1982), décision du Conseil nº 371, non (1982), décision du Conseil nº 370, non encore rapportée, et Northern sion du Conseil nº 365, non encore rapportée, Air Mistassini Inc. 362, non encore rapportée, Purolator Courrier Limitée (1982), décirapportée, T.E. Quinn Truck Lines Ltd. (1982), décision du Conseil nº Sorel-O-Vision Inc. (1981), décision du Conseil nº 353, non encore ters Ltd. (1981), décision du Conseil nº 351, non encore rapportée, décision du Conseil nº 339, non encore rapportée, Highland Helicopdi 352, [1982] 3 Can LRBR 1, T.E. Quinn Truck Lines Ltd. (1981), encore rapportée en français, Banque Nationale du Canada (1981), 42 Limited (1981), 81 CLLC 16,135, décision du Conseil nº 328, non Conseil nos 314 et 315, non encore rapportées, Cardewine and Sons Conseil nº 308, non encore rapportée, Amok Ltd. (1981), décisions du encore rapportée, Services Ménagers Roy Ltée (1981), décision du Television Saint-François Inc. (1981), décision du Conseil nº 306, non
- André Cloutier (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; 81 CLLC 16,108 et Jean Laplante (1981), 40 di 235; [1981] 3 Can LRBR 335; 81 CLLC
- André Cloutier, supra, note 4, Jean Laplante, supra, note 4, Robert Hogan, [1981] 3 Can LRBR 389; (1981), 81 CLLC 16,132, décision du Conseil n° 324, non encore rapportée en français, Frederiek B. Bil. lington (1981), décision du Conseil n° 334, non encore rapportée, John Semeniuk (1981), décision du Conseil n° 340, non encore rapportée, John non encore rapportée en français, Jean-Cuy Bellegarde (1981), décision du Conseil n° 343, non encore rapportée, R.V. Passero (1982), asion du Conseil n° 343, non encore rapportée, et Wayne McLeish décision du Conseil n° 343, non encore rapportée, et Wayne McLeish décision du Conseil n° 343, non encore rapportée.
- Denis Pion (1981), décision du Conseil n° 312, non encore rapportée, learry Elliston, [1982] 2 Can LR BR 241; décision du Conseil n° 344, non encore rapportée en français.
- Kevin Allison MacLaten (1982), decision du Conseil nº 361, non encore rapportée.
- David C. / Auss (1981), decision du Conseil n° 313, non encore rapportée. Allan Richard Gray (1982), décision du Conseil n° 363, non encore rapportée et Donaid J. Jollimore (1982), décision du Conseil n° 368, non encore rapportée.
- David C. Nauss, supra, note 8, Allan Richard Gray, supra, note 8 et Donald J. Jollimore, supra, note 8.

ce Conseil publie ses motifs de décision dans les deux lans officielles dans sa tevue di (décisions/information), et laines de ses décisions sont choisies et rapportées dans les blications Canadian Labour Law Reporter et Canadian pour Relations Boards Reports.

Dans les cas où les décisions ne font pas l'objet de motifs aliés, le Conseil les communique aux parties par lettre. Le racil à alors pour règle d'adresser une lettre aux parties rels informer de ses décisions lorsqu'il s'agit d'affaires ne portent pas sur des questions importantes de droit or politique, de celles qui donnent lieu à l'application d'une politique, de celles qui donnent lieu à l'application d'une politique, de celles qui donnent lieu à l'application d'une politique, de celles qui donnent lieu à l'application d'une politique déjà énoncée, ou encore d'affaires qui ne justifient la publication de motifs plus détaillés parce qu'elles ont à été suffisamment étudiées.

tu cours de l'année 1981-1982, le Conseil a publié 65 lifte record de l'année tifs de décision, égalant ainsi son chiffre record de l'année cédente. Le nombre d'affaires à leur origine s'est élevé à affaires, ce qui représente 10.9% des affaires réglées au rs de l'année, comparativement à 99, soit 14.2%, l'année cédente. Ce fut une année très occupée pour les dix mems du Conseil, lesquels ont beaucoup voyagé en groupes de se formant quorum, et ils ont rendu des décisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des décisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des décisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des décisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des decisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des decisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des decisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des decisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des decisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des decisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des decisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des decisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des decisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des decisions dans 825 is formant quorum, et ils ont rendu des decisions dans 825 is formant quorum de 210 jours d'audition.

Jne importante caractéristique des motifs de décision de le année tient au fait que très peu d'affaires concernaient nouveaux problèmes, mais le cas échéant, ceux-ei étaient ne importance capitale. Une autre particularité est le nbre croissant de motifs de décision rédigés par des membre croissant de motifs de décision rédigés par des membre conseil autres que le président ou les vice-présidents.

'année dernière, il a été signalé que le Conseil rendrait décision en séance plénière en vue de régler la question désaccord qui s'était manifesté parmi ses membres sur cerprétation des dispositions du Code concernant le gel utaire des conditions d'emploi au moment où la mise en utaire des conditions d'emploi au moment où la mise en teure de négocier est signifiée. Ladite décision a été renteure de négocier est signifiée. Ladite décision de la politi-la seule autre décision que le Conseil a rendue cette du Conseil touchant les unités de négociation dans le eur de la construction dans les Territoires. Elle concerun cas particulier touchant un conflit de compétence et des syndiests.

omme par le passé, le Conseil a eu à se prononcer cette ée dans plusieurs affaires où il était allégué que apployeur avait eu recours à des pratiques déloyales de tranotamment à des congédiements, à la suite de l'exercice un employé de son droit d'adhérer à un syndicat et d'être

<sup>51; 85</sup> CFFC 16,158. Banque de Mouvelle-Ecosse (1982), 42 di 398; [1982] 2 Can LRBR

Mitchell Installations Ltd. (1981), décision du Conseil  $n^{\circ}$  316, non encore rapportée.

### SOCIÉTÉS DE LA COURONNE

prècèdente. l'étude, comparativement à 29 affaires au cours de l'a de la Couronne est tombée à 25 affaires pendant l'ani de celui-ci, puisque la charge de travail relative aux soc du Conseil au cours des premiers cinq mois où elle a 1 des postes a eu peu de conséquences sur la charge de ti vail. De toute évidence, l'arrivée de la Société canad parties leur adaptation au nouveau mode de relations d comprenaient des dispositions provisoires pour facilite sion des relations de travail dans la Fonction publiq syndicats qui étaient auparavant accrédités par la Coi la Loi protégeaient les droits de négociation des diffi la Partie V du Code canadien du travail. Les dispositic environ 60,000 employés des postes sont devenus assuje des postes, qui est entrée en vigueur le 16 octobre Avec la proclamation de la Loi sur la Société canac

ciation. Le 13 avril 1981, les Chemins de fer nationaux du Canada ont retiré leur autorisation à l'Association des chemins de fer du Canada. Le 13 novembre 1981, le Conseil canadien des relations du travail, au moment de trancher canadien des relations du travail, as séparé les unités de négociation des différents employeurs (décision du Conseil n° 350).

Du côté des employés, il y a eu changement d'agent négociateur. Un nouveau syndicat indépendant, soit le Syndicat des contrôleurs du trafic ferroviaire, a supplanté, à la suite d'un maraudage, la Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries de gares, à l'égard d'une unité de négociation des chemins de fer nationaux composée de quelque 1,600 employés et d'une de quelque 900 employés pour le Canadien Pacifique.

l'année précédente. Les chiffres les plus importants reliès aux requêtes en accréditation s'établissent comme suit:

ľ		dans le secteur	
	67	6261-8261	
	71	0861-6761	
	LI	1861-0861	

1981-1982

D'autre part, le nombre de requêtes en révocation des droits de négociation s'est élevé à 26, soit 4 de plus que l'année précédente.

Le nombre d'unités de négociation et d'employés qui ont été accrédités a également subi une baisse par rapport à l'année précédente, tandis que le chiffre relatif aux révocations a augmenté.

#### CHEMINS DE EEB

nance d'accréditation reconnaissant cette structure de nègotions ouvrières en temps de guerre avait délivre une ordonmétiers d'atelier ferroviaire. En 1947, le Conseil des relaforment maintenant le conseil canadien des employés des avec un certain nombre de syndicats des chemins de fer qui avaient négocié par l'entremise d'un conseil des employeurs fer du Canadien Pacifique et l'Ontario Northland Railway la Compagnie des chemins de ser nationaux, les chemins de chemins de fer pendant de nombreuses années. Depuis 1918, solution du Conseil des employeurs, qui avait représenté les nements importants se sont produits. L'un d'eux a été la discats en cause. Toutefois, pendant l'année à l'étude, deux évéqui concerne le nombre d'unités de négociation et de syndide fer s'est révélé, au cours des ans, relativement stable en ce relevant de la compétence du Conseil, le secteur des chemins Bien qu'il représente un nombre important d'employés

777

plaintes contre les syndicats ont représenté 43% de jes plaintes tranchées par le Conseil au cours de se plaintes tranchées par le Conseil au cours de 1979 et 1979-1980). Toutefois, seulement 6 plaintes es par le Conseil. Dans 99 plaintes, on alléguait un uement au devoir de représentation juste de la part un uement au devoir de représentation juste de la part syndicat. Le Conseil a fait droit à seulement 4 de ces

INTES CONTRE LES SYNDICATS

## NSPORT ROUTIER

cours de l'année à l'étude, les transports routiers ont nué d'être la source la plus importante d'affaires prées au Conseil. Avec un total de 210 nouvelles requêtes aintes, les transports routiers ont fourni 8 affaires de que l'année précédente.

cours de l'année, 42 requêtes en accréditation visant l'employés des transports routiers ont été agréées, comivement à 1,471 employés membres de 47 unités, au de l'année précédente. Les requêtes en révocation auxes le Conseil a fait droit visaient 44 employés membres inq unités de négociation, comparativement à 14 oyés membres de deux unités, l'année précédente.

r 63 plaintes de pratique déloyale de travail présentées e des employeurs et tranchées par le Conseil, 7 ont été ses, comparativement à deux des 34 plaintes contre des icats au cours de l'année.

#### MONES

a cours de l'année à l'étude, le nombre d'affaires provedu secteur bancaire est passé à 56, par rapport à 61

7861-1861

### Nouvelles accréditations dans le secteur des banques

500	IS	1861-0861
Employés	noinsiona	
	Unités de	
	Révocation d'accréditation accordées dans le secteur des banques	
145	II	1981-1982
٤٥٤	71	1861-0861
Employés	<u>noi16i30g3n</u>	
	ob sòrinU	

97

l'année précédente. Ce fait pourrait être attribuable s' réduction apparente des activités de syndicalisation. Il s' ble y avoir un lien direct entre les campagnes de syndical, tion et les plaintes d'ingérence de la part des employe. Toutefois, on a constaté une augmentation du nombre plaintes contre les syndicats alléguant un manquement, plaintes contre les syndicats alléguant un manquement, devoir de représentation juste. Ce genre d'affaire a do lieu à 82 nouvelles plaintes, comparativement à 66 au co des 12 mois précédents.

#### PLAINTES TRANCHÉES PAR LE CONSEIL

Au début de l'année, il y avait 135 plaintes de prati, déloyale de travail en suspens. Au cours de l'année, le C seil a tranché un chiffre record de 323 plaintes, ce qu réduit à 64 le nombre en suspens à la fin de l'année.

Sur les 323 plaintes tranchées, 172, soit 53% ont été r rées ou réglées habituellement avec l'aide du Conseil et ses agents en vertu des dispositions de l'alinéa 188(1)a). Code. Quant aux plaintes restantes, 23 ont été agréées par Conseil et 128 ont été rejetées. Le nombre de plaintes tr chées qui ont nécessité une audition a été de 94, compar vement à 107 l'année précédente.

#### PLAINTES CONTRE LES EMPLOYEURS

Sur les 323 plaintes tranchées, 185 étaient des plain contre des employeurs, comparativement à 208 l'année p cédente. Le nombre de plaintes contre des employeurs ont donné lieu à une audition a baissé de 77 à 47 et le mon bre de celles qui ont été agréées par le Conseil est passé 35 à 17 au cours de l'année à l'étude. Le tableau 8 indiqu nombre de plaintes contre les employeurs réglées par secte

(6)000°I

(01)076

### RÉVOCATION DES DROITS DE NÉGOCIATION

Au cours de l'année, le Conseil a reçu 44 requêtes en révocation des droits de négociation, comparativement à 36 l'année précédente. Bien que les chiffres ci-dessous indiquent le nombre d'affaires tranchées, il convient de remarquer qu'il n'en avait reçues. Le nombre d'affaires tranchée set passé de 31 à 48. Comme les chiffres l'indiquent, la plus grande partie de ces affaires provenait du secteur bancaire.

## PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL

Au cours de l'année financière 1981-1982, le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail déposées devant le Conseil a été de 252, soit 12 de moins que l'année précédente et 15 de moins que le chiffre record enregistré en 1979-1980, qui était de 267.

Bien qu'une différence de seulement 15 affaires par année au cours des trois dernières années puisse laisser entendre qu'il y a eu peu de changement dans le domaine des plaintes, il existe des tendances significatives.

Avant la modification du Code, en 1978, qui introduisait de nouvelles dispositions à l'égard des plaintes contre les syndicate, principalement dans le domaine du devoir de représentation juste et de la tenue des bureaux d'embauchage, le nombre le plus élevé de plaintes déposées devant le Conseil avait été de 74 en 1976, ce qui représentait 23% des affaires avait été de 74 en 1976, ce qui représentait 23% des affaires avait été de 74 en 1976, ce qui représentait 23% de la nouvelle charge de travail. Le nombre de plaintes contre les syndicats a augmenté au cours de l'année tandis que le nombre de plaintes contre les syndicats au cours de l'année tandis que le nombre de plaintes contre les syndicats au cours de l'année tandis que le nombre de plaintes contre les syndicats de l'année tandis de l'année de l'année tandis de l'année d

TOTAL

#### Revocation

338(10)	(0/880 1	(LE)CEL	(00)580	IATOT
	(1)009		(1) 87	Sociétés de la Couronne
(2) 84	39(2) 39(2)	(5) 44	14 (2)	Débardage Chemins de fer Transport routier Navigation Industries dans le Nord
(L) S17 (1) S9	(2)5(5) 4(1) 715(5)	(5) 811 (4) 36 (4) 811	14 (1) 209(15) 20 (1)	Transport aérien Banques Radiodiffusion Communications Grains et provendes
7861-1861	1861-0861	7861-1861	1861-0861	
és pour révocation e (nombre	omo'b ərdmoV Joseph İs əlləupsəl İs ete refuse İs ete ma	éditées	Nombre d nembres o désacer combres combres	

(07)087

(15)751

#### VIKES TRANCHEES

Une autre méthode permettant d'évaluer grosso modo l'efficacité du Conseil pour ce qui est de trancher les affaires consiste à déterminer le temps moyen qu'il prend pour les régler. Au cours de l'année en cause, ce chiffre s'établissait à 84 jours, soit deux de moins que l'an dernier.

Il y a peu de changements dans le nombre d'affaires qui ont nécessité une audition publique, soit une baisse de 4, pour un total de 167.

## REQUÊTES EN ACCRÉDITATION

Sur le total de 226 requêtes en accréditation tranchées, le Conseil a fait droit à 147 d'entre elles, en a rejeté 43 et 36 ont été retirées. Vingt-trois affaires ont nécessité la tenue d'une audition et dans 27 il a fallu ordonner un scrutin pour connaître les désirs des employés.

A part les ordonnances d'accréditation visant des employés nouvellement syndiqués, quelque 7 requêtes portaient sur des situations où une ordonnance du Conseil avait pour effet de remplacer une accréditation antérieure ou des situations dans lesquelles un syndicat en remplaçait un autre situations dans lesquelles un syndicat en remplaçait un autre d'agent négociateur d'employés déjà syndiqués. Cinq affaires tombaient dans cette dernière catégorie. Elles sont généralement considérées par les syndicats rivaux comme des cas de maraudage. Dans le cas des sept unités en cause, il y a eu 3,304 employés visés par les requêtes, comparativeir de la case de maraudage de six unités pour l'année précédente ment à 1,552 employés de six unités pour l'année précédente.

#### NOUVELLES ACCRÉDITATIONS

Les unités de négociation nouvellement accréditées comprenaient quelque 3,507 employés répartis dans 140 unités, comparativement à 3,175 employés membres de 111 unités, au cours des douze mois précédents. Ces employés se répartissaient comme suit, selon le secteur:

7861-1861

convient de remarquer que bien que les chiffres meniés ci-haut s'appliquent aux nouvelles affaires déposées ant l'année, ceux qui suivent se rapportent aux affaires ont été tranchées durant la même période. Comme il e toujours à la fin de chaque année un certain nombre aires en cours qui sont réglées l'année suivante, les nous affaires reçues ne tombent pas dans la même catégorie s'affaires reçues ne tombent pas dans la même catégorie les affaires effectivement tranchées par le Conseil. En les ophiffres sur les nouvelles affaires reflètent les activis sur les nouvelles affaires reflètent les activis sur les acours de l'année tandis que les renseignetes parties au cours de l'année tandis que les renseignes sur les affaires tranchées se rapportent à l'activité et suctionnement du Conseil et de son personnel.

s fait que le nombre d'affaires tranchées par le Conseil sours de la même période s'élève au chiffre record de 825, 18.5% de plus que les 696 affaires tranchées au cours de ée précédente illustre bien cette situation car l'année à de montre une légère baisse des nouvelles affaires.

tranchant 146 affaires de plus que le nombre de nous affaires reçues, le Conseil a pu réduire le nombre aire en cours, qui est passé de 334 au début de l'année à bis fin. Bien que le nombre d'affaires en suspens soit vis qualifié d'arriéré, il s'agit en fait du nombre d'affairen cours à n'importe quel moment, lequel englobe les gets qui viennent de parvenir au Conseil de même que aqui font l'objet d'une enquête, qui sont en instance en idant le résultat d'un scrutin de représentation, qui sont ites au rôle des auditions, qui sont au stade des délibérailes au rôle des auditions, qui sont au stade des délibéra-

outefois, l'«arriéré» sert de mesure approximative de caeité du Conseil en permettant une comparaison avec mobre total de nouvelles affaires reçues au cours des à la fin de l'année équivalent à 27% du nombre total aires reques au cours de l'année, soit trois mois de nous as requêtes.

### NOUVELLES ACCRÉDITATIONS ACCORDÉES

1861-0861

JATO	571,5	Ш	۲0٤,٤	140
Sə.	35	I	103	7
étés de la Couronne	35	I	81	3
stries dans le Nord	IS	<b>t</b>	18	L
noitsg	78	<b>†</b>	1St	L7
sport routier	174,1	Lt	641'1	77
nins de fer	0	0	IS	3
ardage	7	Ī	134	<b>t</b>
ns et provendes	575	ç	<b>7</b> 6	Ĺ
munications	23	I	011	Ī
uoisnilibo	306	01	779	70
sənl	205	17	142	H
mojrie aérien	<b>7</b> 89	91	6St	13
	Employés	sòtinU	Employés	sətinU

### RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS

#### NOUVELLES AFFAIRES

Le nombre de nouvelles requêtes en accréditation, s'élevait à 160, a enregistré la baisse la plus importante 54 de moins que l'année précédente. Ceci traduit une e nution des esforts de syndicalisation, diminution qui, entendu, dépend de facteurs comme les fonds disponible etimat économique ou social.

Bien que certains types de plaintes de pratique déloya, travail surgissent régulièrement pendant les campagne passé à 252, soit une baisse de seulement l2 par rappe l'ambée priécédente.

l'année précédente.

Les chiffres relatifs aux requêtes en révocation et requêtes concernant une vente d'entreprise reflètent ég ment les conditions économiques et sociales. Les 44 requent évocation représentaient une augmentation de 8 par port à l'année précédente et les requêtes concernant vente d'entreprise se sont élevées à 17, comparativement l'année dernière.

Le nombre de requêtes en déclaration de grève ou de lout illégal est passé de 30 au cours de l'année précéden 15 pendant l'année à l'étude. Toutefois, ces chiffres ne nent pas compte des situations où des interruptions de trans tes évitées ou ont pris fin par suite de l'intervention agent du Conseil avant le dépôt de la requête.

Les chisses ci-dessous indiquent les changements dat dissentes catégories de nouvelles assaires, par rappo l'année précédente. Le facteur le plus important, cepent est la baisse du nombre de nouvelles requêtes en accrétion:

Au cours de l'année à l'étude, le nombre de nouvelles affaires signalées a été de 679, ce qui représente une baisse de 64 affaires par rapport au chiffre record établi l'année précédente. Cette baisse laisse présaget une stabilisation de la croissance de la charge de travail de plus de cent pour cent qui avait été enregistrée pendant les cinq ans depuis que cent qui avait été enregistrée pendant les cinq ans depuis que cent qui avait été enregistrée pendant les cinq ans depuis que cent qui avait été enregistrée pendant les cinq ans depuis que seil a été élargie dans plusieurs domaines.

Les chiffres suivants indiquent le nombre de nouvelles requêtes reçues par le Conseil, comparativement aux cinq années précédentes.

649 7861-1861 \$\frac{\pmathrm

Le tableau 2 indique qu'en ce qui concerne les nouvelles requêctes, il y a eu peu de changements dans leur répartition par secteur industriel. Les 210 affaires présentées dans le secteur industriel. Les 210 affaires présentent 31% de secteur industriel l'ambier si ce nombre dépasse seutoutes les nouvelles affaires, comparativement à 27% l'année est passé du deuxième au troisième rang en ce qui concerne est passé du deuxième au troisième rang en ce qui concerne les nouvelles requêtes, après la radiodiffusion, qui est restée au même point avec 83 nouvelles requêtes. Le nombre de requêtes provenant du secteur bancaire est passé de 61 à 56, mais le secteur des chemins de fer, avec une baisse de 61 à 56, 45 affaires, est tombé en cinquième place, derrière les banques.

#### Nouvelles requêtes

Total	847	6L9	<del>7</del> 9-	(%9.8)
Divers	ΙÞ	çç	71	(%0.4٤)
Vente d'entreprise	11	LĪ	9	(%5.45)
Grève ou lock-out illégal	30	12	51-	(%0.0)
Révocation	98	<b>†</b> †	8	(%7.22)
Révision	LtI	136	11-	(%S.T)
Accréditation	717	091	<b>⊅</b> \$ —	(%2.2%)
Plaintes de pratique déloyale de tra- sail	797	727	21-	(%5.4)
	1861-0861	1981-1982	Chang	sements

du Conseil agissant seul48. res, elles peuvent être entendues et tranchées par un membre travail du Conseil, mais en raison de l'urgence de ces affai-Ces affaires représentent une petite partie de la charge de exercé ses droits en vertu des dispositions sur la sécurité<sup>47</sup>.

sions/information). et certaines sont publièes dans sa revue intitulée «di» (décites les décisions sont rendues dans les deux langues officielles et de la correspondance en français comme en anglais. Toudeux langues officielles et accuse réception des observations ritoire. Le Conseil tient également des auditions dans les ses services, sans égard à la localité, à la province ou au terdue toutes les personnes concernées puissent avoir recours à politique de se rendre sur place pour tenir une audition, afin est nécessaire pour rendre une décision. Le Conseil a pour bres du Conseil comprenant le président ou un vice-président Partie V (Relations industrielles), un groupe de trois mem-Dans toutes les autres affaires présentées en vertu de la

d'autres communications. gnements au public et reçoivent les requêtes ainsi que enquêtes et jouent le rôle de médiateur, donnent des renseipersonnel de ces bureaux se compose d'agents qui font des a Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax. Le capitale nationale, le Conseil possède des bureaux régionaux Outre son administration centrale dans la région de la

un président. période considérée, soit 7 membres, deux vice-présidents et tion du Conseil est demeurée la même pendant toute la (19%) que le record établi l'année précédente. La composi-825 affaires, chiffre qui représente 129 affaires de plus l'année précédente. Au cours de l'année, le Conseil a tranché passé à 89.02, soit une augmentation de 2.2 par rapport à cédente. Le nombre d'années-personnes est pour sa part augmentation de 10.7% par rapport à l'année financière prétions du travail a dépensé \$4,811,618, ce qui représente une Durant l'année 1981-1982, le Conseil canadien des rela-

Article 106.1 1.86 9loit1A

> udre la question. studié par le Conseil et il peut tenter d'aider les parties à seil ait accordé son consentement<sup>42</sup>, ce genre de requête pour violation de la loi ne peut être intentée sans que le t impossible d'assurer le service41. Vu qu'aucune pourquête est raisonnablement nécessaire et s'il est pratiqueseil peut rendre sur demande des ordonnances d'accès si traiter les griefs ou assurer des services syndicaux. Le yndicat, négocier ou appliquer les conventions collectisituées dans des lieux isolés, pour solliciter leur adhésion r accès à des employés travaillant sur des propriétés pri-

> ies ne peuvent s'entendre sur le montant. cher une plainte portant sur l'indemnisation lorsque les rder lorsque le Conseil s'est réservé la compétence pour ires d'arbitrage43 et la détermination du montant à seil, par exemple certaines questions rattachées aux proexiste d'autres questions qui peuvent être renvoyées au

ner pourrait entrainer. ne, avec toutes les conséquences que le refus de s'y conme s'il s'agissait d'une ordonnance de la Cour elledonnance du Conseil est déposée, elle doit être appliquée ce devant la Cour fédérale du Canada45. Une fois que ause peuvent demander à celui-ci de déposer son ordone ordonnance ou à une décision du Conseil, les personnes diction44. Toutefois, si une partie refuse de se conformer pour ce qui est des questions de justice naturelle et de r les parties et ne peuvent être révisées par les tribunaux es décisions du Conseil sont définitives et exécutoires

les un employe a fait l'objet de discrimination pour avoir nnent46. Il peut également trancher les plaintes selon lesnt de sécurité relativement à l'existence d'un danger taire office de tribunal d'appel d'une décision d'un ie IV du Code canadien du travail. Dans ce domaine, il in rôle limité dans les questions de sécurité prévues par la omme nous l'avons mentionné plus tôt, le Conseil ne joue

Article 199

Article 122 8č LalbitnA Article 194

Article 123

Article 82.1 et 95

une audition pour juger si les allégations sont fondées non. Le Conseil doit aussi respecter les principes de la jus naturelle et donner entièrement aux parties l'occasion se défendre par l'audition de la preuve et le contre-interro toire des témoins.

Lorsque le Conseil juge qu'il y a eu violation du Code exerce ses considérables pouvoirs de redressement<sup>35</sup> et p ordonner la réintégration des employés et leur indemnition

Un grand nombre de requêtes, saut dans le eas de grève de lock-out illégal et de pratique déloyale de travail, peuv être jugées sans audition.

Dans les affaires portant sur les droits de négociation sur d'autres questions connexes, le Conseil nomme un agenquêteur³6 qui vérifie les listes de membres et les rappe financiers du syndicat, examine les feuilles de paye et présente un rapport au Conseil. À l'exception de la patraitant des désirs des employés ou de l'adhésion³7 (qui confidentielle), les parties reçoivent une copie du rapport l'enquêteur adressé au Conseil et ont l'occasion de prései l'enquêteur adressé au Conseil et ont l'occasion de prései en litige, le Conseil rend habituellement une décision fon sur le rapport d'enquête et sur les argumentations écrites auc le rapport avait et capport d'enquête et sur les argumentations écrites aux les parties.

Si un fait matériel est contesté, le Conseil peut tenir audition pour entendre les preuves et les argumentations.

Si 35 à 50% des employés donnent leur appui à un syr cat, le Conseil doit ordonner un scrutin de représentai pour déterminer leurs désires<sup>18</sup> en ce qui concerne les droit négociation. Dans les autres affiaires, le Conseil pour ordonner un tel scrutin pour éliminer tout doute<sup>19</sup>. Lors la chose est possible, les employés votent en déposant la chose est possible, les employés votent en déposant bulletin dans une urne, mais lorsque les membres de l'u de négociation sont dispersés en différents endroits, con c'est le cas pour le secteur du transport, des communicat et de la navigation, il est parfois nécessaire de voter par courrier. Dans chaque cas, les parties sont invitées à a recours aux services de sorutateurs chargés de vérifier q recours aux services de sorutateurs chargés de vérifier q sont les employés éligibles à voter et de vérifier si la pr

Il existe d'autres affaires qui ne sont pas directen reliées à l'acquisition ou à la révocation des droits de ne ciation ou à des allégations de violation de la loi. Le Minimpeut, à sa discrétion, renvoyer certains conflits de négation au Conseil, qui déterminera s'il doit ou non imposer première convention collective.<sup>40</sup>. Des requêtes peuvent ég ment être présentées par des syndicats qui demander ment être présentées

droits en vertu du Code30. mination à l'endroit des employés parce qu'ils exercent leurs employeurs et les syndicats ne peuvent faire preuve de discrirésulte du refus de payer les cotisations syndicales<sup>29</sup>. Les cessation d'une adhésion au syndicat, à moins que celle-ci der qu'il soit mis fin à l'emploi d'un employe en raison de la mination28. Ni l'employeur ni le syndicat ne peuvent demanles normes relatives aux mesures disciplinaires, sans discrités illicites27 et doivent appliquer les règles sur l'adhésion ou peuvent agir de la sorte pour refus de participer à des activid'imposer des mesures disciplinaires à leurs membres, ils ne ment de l'employeur. Bien que les syndicats aient le droit calisation pendant les heures de travail26 sans le consenteq,employeurs25 et ne peuvent mener de campagne de syndis'ingérer dans le fonctionnement des associations teur des employés en question24. Les syndicats ne peuvent employeur à négocier avec lui s'il n'est pas l'agent négociasyndicat23 et un syndicat ne peut tenter d'obliger un employeurs ne peuvent s'ingérer dans le fonctionnement d'un sans frais, des états financiers à leurs membres<sup>22</sup>. Les associations d'employeurs doivent fournir, sur demande et quer justement et sans discrimination21. Les syndicats et les ils sont tenus d'afficher les règles pertinentes et de les applichage ou de la présentation de personnes en quête d'emploi, tion collective20 et lorsqu'ils s'occupent de bureaux d'embauemployés qu'ils ont le droit de représenter lors de la négocia-

Lorsqu'il y a eu ingérence dans l'exercice de ces droits ou lorsqu'il est allégué que l'une ou l'autre des parties n'a pas négocié de bonne foi, une plainte pour pratique déloyale de travail peut être déposée devant le Conseil<sup>31</sup>. Une plainte peut également être déposée si l'employeur a modifié les conditions d'emploi sans l'autorisation du Conseil<sup>32</sup> (après qu'une requête en accréditation a été présentée) ou sans le consentement du syndicat<sup>33</sup> (après que la mise en demeure consentement du syndicat<sup>33</sup> (après que la mise en demeure de négocier collectivement a été donnée).

Au moment où il reçoit ce genre de plaintes pour pratique déloyale de travail, le Conseil peut nommer un agent pour aider les parties à en venir à une entente<sup>24</sup>. Cette méthode permet de gagner beaucoup de temps et de supprimer les permet de gagner beaucoup de temps et de supprimer les permet de gagner benne al les efforts de l'agent se tour les parties et pour les présente des avantages évidents pour les parties et pour les contribuables. Même si les efforts de l'agent se révèlent infruetueux, ils ne peuvent faire tort aux parties car l'agent ne fait pas à leur sujet de rapport au Conseil, qui doit tenir ne fait pas à leur sujet de rapport au Conseil, qui doit tenir

dure est respectee.

8

Article 136.1

.02

<sup>35.</sup> Article 189 36. Alinéa 118k) 37. Alinéa 117m) 38. Paragraphe 127(2) 39. Paragraphe 127(1) 40. Article 171.1

Alinea 188(1)a) 34. Alinea 148b) Paragraphe 124(4) Article 187 Zons-alinea 184(3)a)(III) et alinea 1851) Sous-alinéa 184(3)a)(ii) et alinéa 185e) 67 Alinéas 185f) et g) .82 Alinea 185h) Alinea 185d) .92 Alinéa 185c) Alinéa 185a) Article 184 1.661 alaittA L.181 sloittA

#### INTRODUCTION

effort raisonnable pour conclure une convention collective!!. tants du syndicat, de négocier de bonne soi et de saire tout L'employeur est tenu par la loi de rencontrer les représenles parties puissent se rencontrer et négocier collectivement. ner la mise en demeure de négocier lo l'employeur pour que Le syndicat accrédité à titre d'agent négociateur doit don-

les ressources dont dispose le ministre du Travail. tant que le syndicat qui les représente n'a pas épuisé toutes la durée d'une convention collective ni à un autre moment tion<sup>13</sup>. Les employés ne peuvent déclencher de grève pendant vail ait assuré toute l'aide nécessaire, en fonction de la situapeut être légalement utilisé qu'après que le ministre du Trala grève ou au lock-out, ce genre de sanction économique ne concluent des conventions collectives sans avoir à recourir à parvenir12. Bien que, dans la majorité des cas, les parties du Travail, qui leur assure l'aide d'un tiers pour les aider à y convention collective, elles peuvent faire appel au ministre Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord sur une

tion visant l'annulation des droits de négociation d'un d'une requête en accréditation ou d'une requête en révocasentés par un agent négociateur, de même que lorsqu'il s'agit de la venter d'une entreprise dont les employes sont reprécas d'une fusion de syndicats!4, d'un transfert de pouvoirs ou Le Conseil s'occupe également des droits de négocation en

griefs, sans grève ni lock-out16. toire, soit l'arbitrage, soit le processus de règlement des doivent être tranchées par le biais d'une procédure exécupendant la durée d'une convention collective, ces questions aux droits des employés, de l'employeur ou d'un syndicat Le Code dispose que, lorsqu'il existe un désaccord quant

agent du Conseil, qui est immédiatement nommé pour les grâce à une entente des parties conclue avec l'aide d'un de cas, toutefois, ces activités sont évitées ou prennent fin de mettre fin à l'activité illégale en cause17. Dans beaucoup parties de façon expéditive et de rendre des ordonnances afin ter une requête au Conseil, qui a le pouvoir d'entendre les si l'un de ces derniers se produit, la partie visée peut présen-Si l'on anticipe une grève ou un lock-out illégal ou encore,

shuqicata qoineut représenter de façon juste tous les coercition19 de la part des employeurs ou des syndicats. Les protege les employes contre des mesures d'intimidation ou de syndicat ou ont exercé d'autres activités syndicales licites18 et mination à l'egard des employes parce qu'ils ont adhère à un Le Code défend aux employeurs de faire preuve de discri-

> ans dans le cas du président et des vice-présidents!. de cinq ans dans le cas des membres du Conseil et de tions à plein temps. Leur mandat est d'une durée maxiibres nommés par le gouvernement pour exercer leurs d'un président et d'au plus cinq vice-présidents et huit titué actuellement, a été créé le let mats 1973. Il se com-3 Conseil canadien des relations du travail, tel qu'il est

> méthodes de négociation collective positives2. socier et de se syndiquer librement ainsi que d'employer pui qu'accorde le Parlement au droit des employés de ıntiellement, la Partie V du Code est l'expression de s de relations de travail visées par la Partie V du Code. administratif, quasi-judiciaire, en ce qui a trait aux quesles questions de sécurité, le Conseil joue un rôle de tribude la Partie IV du Code canadien du travail, qui porte auf en ce qui concerne le nombre restreint d'affaires rele-

luestions où il a juridiction. tions du travail, à titre d'entité distincte, en relève5 pour e ces activités4 tandis que le Conseil canadien des vement, le Ministre relève du Parlement en ce qui conérement pour ce qui est d'aider les parties à négocier colortants dans l'application de la Partie V du Code partiistre du Travail et son personnel jouent un rôle des plus re3, et elle établit un cadre de négociation. Bien que le nbre et de négocier collectivement par leur intermé-Moyeurs le droit d'établir des syndicats, d'en devenir ondamentalement, la loi confère aux employés et aux

sctive en vigueur liant l'employeur, l'agent négociateur et rtaines periodes, selon qu'il existe ou non une convention on des droits de négociation d'un syndicat sont restreints yndicat qui désire devenir agent négociateur, et la révoe stabilité, les requêtes en accréditation présentées par auparavant agent négociateur8. Afin d'assurer une cerule le certificat d'accréditation visant le syndicat qui eque celui qui a l'appui de la majorité des employés ou un autre syndicat ou par aucun syndicat, le Conseil e unite de négociation accréditée désire être représentée roupe'. De même, si la majorité des employés membres d'agent négociateur de tous les employés compris dans t, le Conseil lui délivre un certificat d'accréditation à ésentée dans la négociation collective par un certain synloyés membres d'une unité habile à négocier désire être ité habile à négocier collectivement<sup>6</sup>. Si la majorité des e quel groupement d'employés doit être accrédité à titre ada, le Conseil canadien des relations du travail déterclon le système de négociation collective en usage au

Articles 182 et 183 Article 155 Sous-alinea 118p) (v) Article 144 Paragraphe 210(1) Article 143 Paragraphe 210(2) Article 180 Article 164 Préambule de la Partie V du Code canadien du travail Alinea 148a) S.R.C. 1970, c. L-1, article 111 Articles 146 et 147 101

Article 138

Article 110

mployes.

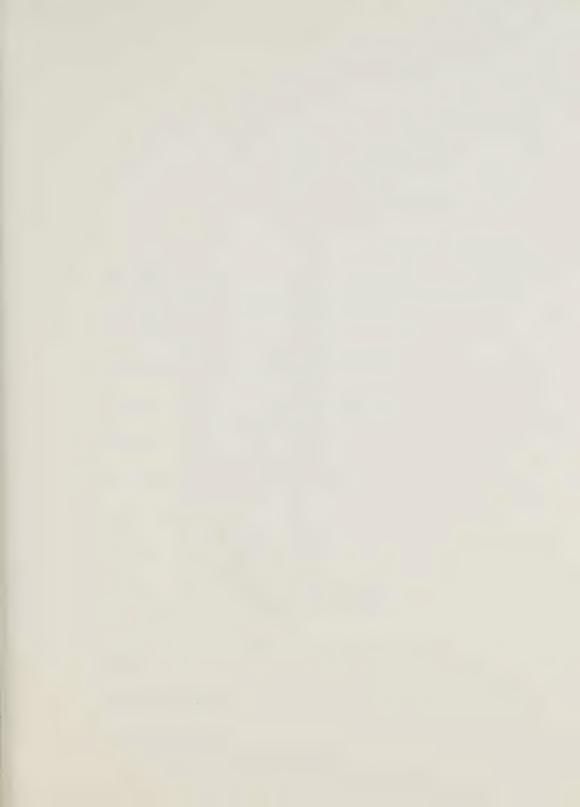
Alinea 126c)

'61

Article 186

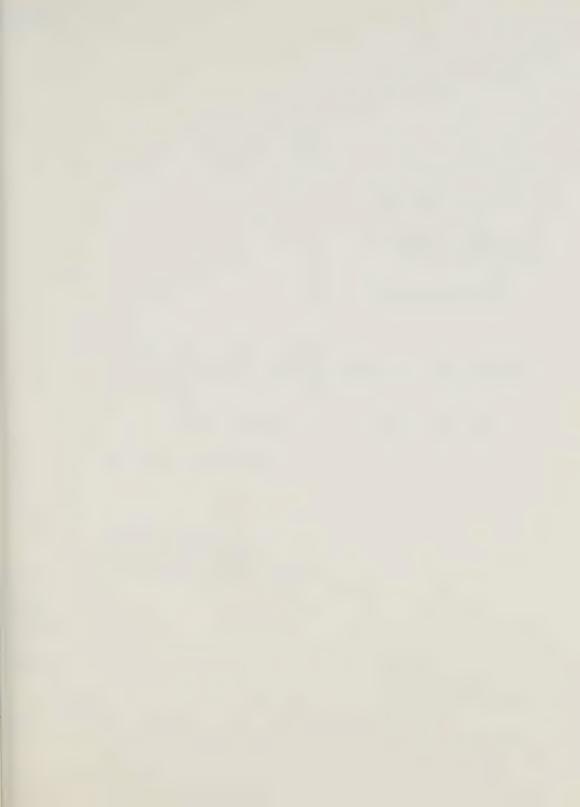
Article 184

Articles 124 et 137



## TABLE DES MATIÈRES

30	KELEVÉ DES DÉPENSES
67	TABLEAU 11—Décisions concernant les révisions par secteur, règlement et auditions
87	TABLEAU 10—Affaires de grèves et de lock-out illégaux
L7	TABLEAU 9—Règlement des plaintes portées contre des syndicats par secteur, données concernant les auditions
97	TABLEAU 8—Règlement des plaintes portées contre des employeurs par secteur, données concernant les auditions
57	TABLEAU 7—Décisions concernant les révocations, secteur, règlement, auditions et scrutins
77	TABLEAU 6—Décisions concernant les accréditations, règle- ment par secteur, détails concernant les audi- tions et les scrutins
53	TABLEAU 5—Décisions rendues à la suite d'auditions—nombre selon le genre et le secteur
77	TABLEAU $4-N$ ombre de décisions rendues, genre et secteur
17	TABLEAU 3—Unités accréditées, nombre et taille
70	TABLEAU 2—Affaires reçues, genre et secteur
61	TABLEAU 1—Affaires reçues et réglées—genre d'affaire et méthode de réglément
LI	RÉVISION JUDICIAIRE ET PROCÉDURES CONNEXES
SI	WOLIŁS DE DĘCISION
10	RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS
L	INTRODUCTION
Page	



Édifice L.B. Pearson 125, promenade Sussex Tour D, 4e étage Ottawa, Ontario KIA 0X8

le 15 janvier 1983

L'honorable Charles Caccia Ministre du Travail Chambre des Communes Ottawa, Ontario KlA 0A6

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport sur les activités au Conseil canadien des relations du travail pour la période 1981-1982 conformément au Code canadien du travail (Partie V), article 210.

,LisanoD ub mon uA

Marc Lapointe, c.r. Président the Chairman t du Président

gil

lies

p.

ada Jur tions

seb neibe



## Conseil canadien des relations du travail

## 1981-1982 Rapport annuel

Président Mare Lapointe, c.r.

Vice-présidents James E. Dorsey Claude H. Foisy

Membres
Lorne E. Shaffer
Jacques Archambault
Jacques Archamicson
Me Nicole Kean
James D. Abson
Victor E. Gannon
Victor E. Gannon

Gilles Coulombe Directeur général (Greffier)

Bureau central

Edifice Lester B. Pearson 125 promenade Sussex Ottawa, Ontario K1A 0X8

Télex: 053-4426

KIV 0X8 Ottawa, Ontario 125, promenade Sussex Edifice Lester B. Pearson

Télex: 053-4426 7786-766/819

BUREAUX RÉGIONAUX

45 Alderney Drive 14° étage Queen Square **KĘCION DE L'EST** 

BZY 2N6 Dartmouth, Nouvelle-Écosse

C.P. 548 Suite 1912 KECION DO ÕDEBEC (161.: 902/426-7068)

H3A 2P2 Montréal, Qué. 1000 ouest, rue Sherbrooke Place de l'Aviation internationale

(télex: 05-25706) (161.: 514/283-3258)

Toronto, Ontario 19° étage, Tour banque T.D. Centre Toronto Dominion C.P. 190 Suite 1905 **KĘCION DE L'ONTARIO** 

WSK 1He

(16/369-3782)

155, rue Carlton Opol ating **KECION CENTRALE** 

**B3C3H8** Winnipeg, Man. One Lakeview Square

KECION DE L'OUEST (16].: 204/949-3145)

V6E 2N7 Vancouver, Colombie-Britannique 1090 ouest, rue Pender 12° étage

(Télex: 04-51423) (16]: 604/606-161)

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1983

No de cat. LR 1-1982

ISBN 0-662-52311-3

28-1861 Jenuus Prodde

ub snoi

li9

CAI 2100 - A56 Canada Labour Relations Board Government Publications



nnualreport 1982-83

#### **HEAD OFFICE**

C.D. Howe Building 240 Sparks Street 4th Floor West Ottawa, Ontario K1A 0X8

(tel.: 613/996-9466) (telex: 053-4426)

#### **REGIONAL OFFICES**

ATLANTIC REGION

Queen Square 14th Floor 45 Alderney Drive Dartmouth, Nova Scotia B2Y 2N6

(tel.: 902/426-7068)

#### **OUEBEC REGION**

Suite 1202 Complexe Guy-Favreau 200 ouest, boulevard Dorchester Montréal, Québec H2Z 1X4

(tel.: 514/283-3258) (telex: 05-25706)

#### CENTRAL REGION

Suite 1040 One Lakeview Square 155 Carlton Street Winnipeg, Manitoba R3C 3H8

(tel.: 204/949-3145)

#### ONTARIO REGION

Suite 1905
P.O. Box 190
Toronto Dominion Centre
19th Floor, T.D. Bank Tower
Toronto, Ontario
M5K 1H6

(tel.: 416/369-3782)

#### WESTERN REGION

12th Floor 1090 West Pender Street Vancouver, B.C. V6E 2N7

(tel.: 604/666-6001)

#### Canada Labour Relations Board

## Annual Report 1982-83

CHAIRMAN
Marc Lapointe, Q.C.

VICE-CHAIRMEN Hugh R. Jamieson Thomas M. Eberlee M. Brian Keller

MEMBERS
Lorne E. Shaffer
Jacques Archambault
Nicole Kean
James D. Abson
Victor E. Gannon
Paul-É. Chiasson
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau



613/996-9466

© Minister of Supply and Services Canada 1984 Cat. No. LR1-1983 ISBN 0-662-53023-3



nada bour

lations ard

nseil

nadien des

lations du

avail

C. D. Howe Building 240 Sparks Street 4th Floor West Ottawa, Ontario K1A 0X8

January 31, 1984.

The Honourable André Ouellet Minister of Labour Labour Canada Place du Portage, Phase II Hull, Quebec K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of section 210 of the Canada Labour Code (Part V — Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report of the Canada Labour Relations Board on its activities for the year ending March 31st, 1983.

Respectfully submitted,

Marc Lapointe, Q.C.

Chairman

e of the Chairman inet du Président



#### TABLE OF CONTENTS

	rage
COMPOSITION OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOAL	<b>RD</b>
INTRODUCTION	
ROLE OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD	
Jurisdiction	
Bargaining Rights	
Certification	
Termination of bargaining rights	
Review applications	
Sale of Business	
Geographic certifications	
Technological change	
Unlawful strike or lockout	
Filing orders in Federal Court	
Consent to prosecute	
Complaints of unfair labour practice	
Settling first collective agreement	
Access to employees	
Safety	
ACTIVITIES	1
Certification	
Review applications	-
Complaints of unfair labour practice	
Complaints of unian rabbut practice	
Complaints against unious	
Unlawful strike and lockout applications	
**	
Miscellaneous applications	
Air Transport	
Banking	1 :
Broadcasting	4
CommunicationsFeed and Grain	1.
Longshoring	2
Railways	0
Road Transport	2
Shipping	
Northern Territories	
Crown Corporations	0
Miscellaneous federal undertakings	0
Not federal jurisdiction	2
JUDICIAL REVIEW AND RELATED PROCEEDINGS	2
JUDICIAL REVIEW AND RELATED I ROCEEDINGS	2
REASONS FOR DECISION	2

#### STATISTICAL TABLES

Cases received and disposed of, 198	82-83 (Table 1)
Analyses by industry of cases recei	ved (Table 2)
Size of units certified (Table 3)	
Nature of cases disposed of — by i	ndustry (Table 4) 35
Nature of cases heard — by indust	
Disposition of certification applica	tions (Table 6)
Disposition of revocation application	ons (Table 7)
Complaints against employers (Tal	ole 8)
Complaints against unions (Table 9	
Unlawful strike/lockout applicatio	
Review Applications (Table 11)	
Applications received from 1973 to	
FXPENDITURES 1982-83	44

## COMPOSITION OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

At the end of the year the Board consisted of the Chairman, three Vice-Chairmen and eight Board Members. During the year, two Vice-Chairmen, Mr. James E. Dorsey, who had served since February 1977, and Mr. Claude H. Foisy, who had been appointed in January 1978, retired from the Board to return to private practice. Three Vice-Chairmen appointments were also made during the year. Mr. Hugh R. Jamieson, who had served as a Member of the Board since September 1978, was appointed Vice-Chairman in July 1982. The other new Vice-Chairmen appointed were Mr. Thomas M. Eberlee in August 1982 and Mr. M. Brian Keller, effective from January 1983.

New Board Members appointed during the year were Ms. Henriette Parent, appointed in October 1982, and Ms. Marguerite-Marie Galipeau in January 1983.

Other Board personnel who served throughout the year were Chairman Marc Lapointe, Q.C., who was reappointed for a second term, and Board Members Lorne E. Shaffer, serving since April 1977, Jacques Archambault (October 1976), Nicole Kean (April 1979), James D. Abson (April 1979), Victor E. Gannon (September 1980) and Paul-Émile Chiasson, serving since October 1980.

Appointments to the Board are made by Order-in-Council for terms up to ten years for Chairman and Vice-Chairmen and five years for Members of the Board. All appointements are full-time and the incumbents are prohibited from other remunerated office or employment while serving. The Code provides for up to five Vice-Chairmen and eight Board Members at any given time.



#### INTRODUCTION

This is the tenth Annual Report of the Canada Labour lations Board to be laid before Parliament. The Board, presently constituted, did not come into existence until arch 1st, 1973.

The amendments to the Code which came into force on t date replaced the pre-existing tripartite tribunal sich had included representatives of labour and managent on a part-time basis), with a new tribunal of full-time pointees prohibited by law from holding any other paid ployment or office while serving on the Board. The manie of the Board created in 1973 was also considerably adened, particularly in relation to complaints of unfair our practice and technological change.

The Board created in 1973 was to operate independently m the Department of Labour and was required to submit own Annual Report as distinct from the reports of the nister of Labour.

de apply to some 600,000 employees, their employers unions in all parts of Canada, the question of accessative was of primary importance. This was particularly so wiew of the fact that the extended mandate of the Board wided for the hearing and determination of complaints individual employees against their employers or their ions. Since the protection provided for in the statute uld be largely illusory without ready access to the remess, as a matter of policy the Board became a travelling and, conducting hearings in all provinces and territories cases which required hearings. It also was necessary to wide service in both official languages to guarantee exercise and meaningful access.

In addition to becoming a bilingual, travelling Board, it is determined to pursue a policy of decentralization to wide service in the various regions of Canada. To this if, five regional offices were subsequently established at neouver, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax while headquarters were located in the National Capital gion. These regional offices were staffed with personnel o could promptly investigate cases and gradually extend vices to the parties. The need for prompt disposition of the sinvolving industrial relations is of paramount importive because any avoidable delay can contribute greatly to deterioration of the relationships between the parties.

The difficulties of communication and the delays inherin procedures encompassing such a vast country sugted that adequate services and responsiveness to the parties having business with the Board could best be provided through delegation of as much as possible of the Board's processing and procedure to the regional directors.

Linked more and more by modern communication methods, including the electronic transmission of documents between offices, the process of delegation to the regions has been gradually developed towards its maximum potential for efficiency and responsiveness.

In 1978 amendments to the Code again enlarged the jurisdiction of the Board, notably by giving the Board authority to issue cease and desist orders in cases involving unlawful strikes or lockouts (a function previously reserved to the courts), imposing controls on the operation of union hiring halls and requiring unions to provide fair representation to all employees in their bargaining units. These amendments resulted in an increase in volume and complexity of cases and called for new policies, procedures and jurisprudence.

In its first year of operation (13 months to be more precise - March 1st, 1973 to March 31st, 1974), the Board received 310 new cases. The volume increased each year reaching a high of 743 in 1980-1981. This was followed by an unprecedented decline to 679 new cases last year and 618 for the current year. While the indications showed a trend towards increased case load towards the end of the year, the major factor contributing to the decline in case load appears to be a drop in union organizing activity, reflected in fewer applications for certification and related cases. (This is not unique to the Federal jurisdiction. For example, the Ontario Labour Relations Board reports a 30% drop in applications for certification for 1982-1983 as compared to a 16% drop in the Federal jurisdiction.)

Despite this recent drop in case load, which appears to be temporary, the case load of the Board over the decade has shown an increase of 100% and includes a higher proportion of more complex cases which cannot be disposed of without a public hearing. Nevertheless, as a result of decentralization and improved organization and procedures, there has not been a corresponding increase in resources.

Although the caseload of the Board has doubled since 1975-76 (when the fifth regional office was opened), the number of person/years approved for 1975-76 was 98 as compared to 96 for the year under review. The actual number of person/years utilized in 1982-83 was 93.9. Although two Vice-Chairmen and two Board members had to be added since 1975-76, the person/years per case ratio has been reduced from .27 to .17 over the same period.



# THE ROLE OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

hough there has been general agreement in Canada for decades that freedom of association is a fundamental of Canadians, the exact implication of such a freedom een a continuing topic for debate. When Parliament red Part V of the *Canada Labour Code* in 1972, it did the following preamble:

"Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

And Whereas Canadian workers, trade unions and employers recognized and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations:

And Whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

And Whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all;

Now Therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:"

1982, the Canadian Charter of Rights and Freedoms need fundamental freedoms, including freedom of lation, Subject only to such reasonable limits prescribed was can be demonstrably justified in a free and demonstrately.

cour relations boards in all jurisdictions in Canada traditionally had the role of interpreting the statutory sions which protect or circumscribe freedom of associanthe industrial relations setting. From now on, the ation itself, as well as its application by various boards, ave to meet the criteria contemplated in the Constitus interpreted by the courts.

canada Labour Relations Board administers a statwhich freedom of association is expressly recognized. In 110 of the Code provides that every employee is free the trade union of his choice and to participate in its lawful activities. Every employer enjoys a similar freedom in relation to joining and participating in the lawful activities of employers' organizations.

Before going into the role played by the Board, it should be understood that certain functions to assist unions and employers in collective bargaining are not within the purview of the Board but come directly under the Minister of Labour. These useful services for the promotion of industrial peace are, for the most part, provided by the Federal Mediation and Conciliation Services of Labour Canada.

#### Jurisdiction

Constitutional jurisdiction over labour relations is essentially provincial. Part V of the Canada Labour Code generally occupies the field of federal labour jurisdiction, except that it does not apply to employees in the Public Service of Canada and certain crown agencies which are covered by the Public Service Staff Relations Act, administered by the Public Service Staff Relations Board. Neither does the Code apply to members of the Canadian Armed Forces or the Royal Canadian Mounted Police.

Given the limited constitutional and statutory scope, only an estimated 600,000 employees and their employers are governed by Part V of the Canada Labour Code. However, the geographic spread and variety of activities under Federal jurisdiction, throughout all provinces, the Yukon, the Northwest Territories, in the air, on land and sea, and beyond our national boundaries, pose some unusual if not unique challenges. Without attempting an exhaustive or legal definition of the jurisdiction of the Board, which in doubtful cases must sometimes be determined by the courts, the following activities are covered:

Broadcasting (radio and television); banking; airports; air transportation, shipping and navigation (including loading and unloading vessels); interprovincial or international transportation of goods or passengers by road, railway or ferry; uranium mining and processing; grain handling; all activities in the Yukon or Northwest Territories that would normally be in provincial jurisdiction; and certain crown agencies such as Devco, Atomic Energy of Canada Ltd., the National Arts Centre and Canadian Arsenals Ltd.

There is no simple easy rule for determining jurisdiction on the basis of industry or activity. For example, Bell Canada falls under federal jurisdiction while other telephone companies may not. Urban mass transit systems generally fall under provincial jurisdiction while the courts have ruled that the Ottawa Carleton Regional Transportation Commission, which provides service across the Ontario-Quebec border, is in federal jurisdiction.

While the right to collective bargaining is withheld from managerial employees and those engaged in a confidential capacity in matters dealing with labour relations, other supervisory personnel and professional employees are covered by the Code. Dependent contractors, such as owner operators of trucks, who haul goods under contract, may be treated as employees for the purposes of collective bargaining. One of the significant tests applied to determine whether such a person is an employee for the purposes of the Code is the degree to which the person is economically dependent on the employer.

#### **Bargaining Rights**

Freedom of association and the right to organize would have very little meaning in practice if not reinforced by the right to bargain collectively and to engage in strike action. The right to strike in Canada, and this applies in provincial jurisdictions also, is not available to the workers at all times and on all issues. However, where the issues on which strikes can take place have been restricted, other mechanisms have been provided for the resolution of those issues.

A frequent cause of strikes in the past was the issue of recognition of the union by the employer. The Canada Labour Code prohibits recognition strikes but provides for the certification as bargaining agent of any union which enjoys the support of a majority of employees in a grouping known as a bargaining unit which is appropriate for collective bargaining. Once the Canada Labour Relations Board has satisfied itself that a majority of the employees in the bargaining unit support the trade union that has submitted a timely application for certification, it issues a formal certificate, the effect of which is that the employer is obliged by law to recognize the union as the certified bargaining agent and to make every effort to negotiate a contract known as a collective agreement. These collective agreements specify the rates of pay, fringe benefits and other conditions of employment governing the employees during the life of the agreement.

If the employer and the certified union cannot reach lective agreement, there are various forms of concil and mediation assistance available to them from the M ter of Labour through the Federal Mediation and Con tion Services. If the parties fail to reach an agreement the assistance provided, there may come a time wl appears that an agreement is not possible, given the po of the parties. In such a case, the Minister may indicat there is no point in providing any further assistance the attitudes at the bargaining table change. When the ister announces this intention, the parties are free to e in a legal strike or lockout after seven days have elapse all other times, strikes and lock-outs are unlawful. tional assistance may be provided subsequently if the I ter decides that it could be useful in assisting the part conclude a collective agreement.

As indicated above, other mechanisms are provided the Code for settling differences when the strike or loc is prohibited. The statute requires that each collective ament provide a procedure for the final and binding ment of all differences between the parties, without a page of work. The mechanism usually provided is bi arbitration by a single arbitrator or a three person artion Board, whose decision is final on matters relating provisions of the collective agreement, including such ters as discipline and discharge actions by the employer

#### Certification

Applications for certification of a trade union as a gaining agent may be filed with the Board at any t there is no other union holding a certificate as barg agent and if there is no collective agreement in force. It there is a certified bargaining agent and a collective ment is in force, another trade union may apply for certion only during the last three months of the term of the lective agreement or, if the agreement is for more than year term, during the last three months of the second and of each subsequent year that it continues to operate

When an application for certification is received be Board, a copy is provided to the employer, who may reply with the Board, particularly on the question cappropriateness of the bargaining unit being sought by and whether or not certain employees should be excepted because of managerial responsibilities or involveme labour relations. In addition, the employer is required to notices of the application so that employees will be and have an opportunity to make representations to Board. In some situations, where the employees are me it may be necessary to give them notice of the application through the media or by some other means.

the Board also appoints an investigator in applications for fication. This officer will examine the payroll records of employer and ascertain the names and classifications of employees and obtain an organization chart showing the stures. The investigator also examines the records of the cunion, verifying union membership and the payment of a dues. Except for a portion of the report dealing with a membership and employee wishes, copies of the investion report are provided to the union, the employer and other parties that may have intervened in the proceed-Based on the report of the officer and the written subions of the parties, it is usually possible for the Board to on an application without a public hearing, although a sing may be necessary in some cases where there is a diffuse between the parties as to the essential facts of the

the union is employer-dominated or if it is seeking certion fraudulently, the application is dismissed. Howif it is a genuine trade union and it has majority supof the employees in a bargaining unit that the Board to be appropriate for collective bargaining, the certifiis usually granted.

some cases, including all situations where the bargainagent has more than thirty-five percent support of the oyees, but less than fifty percent, the Board orders a of the employees to determine if the majority wish to be esented by the union in collective bargaining. Where a union is trying to displace another union which is dy a bargaining agent, the Board generally conducts a among the employees if the applicant provides evidence embership of a majority of the employees.

most situations, it is possible to conduct these votes by if a ballot box at one or more locations. Sometimes it is sary, because of geographic problems and the mobility imployees, to conduct the balloting by mail. Special sures are taken in mail vote situations to ensure that the dentiality of voters is maintained.

#### nination of Bargaining Rights

with applications for certification, there are certain frames when unions may lose their bargaining rights if no longer enjoy the support of the majority of oyees in the bargaining unit. The Code provides that is not certified by the Board may become bargaining agents as a result of voluntary recognition by an employer. While a certified union may not have its bargaining rights revoked, except at specified times during the life of a collective agreement, a union which acquired bargaining rights as a result of voluntary recognition by an employer may lose its bargaining rights at any time during the first year of its first collective agreement if it does not have the support of the majority of the employees.

Applications for the revocation of certification or termination of bargaining rights of an uncertified bargaining agent are handled in much the same manner as applications for certification and are usually determined by a vote among the employees provided that the employee who makes the application can show evidence of support by a majority of the employees in the unit.

#### **Review Applications**

Any party affected by a decision of the Board may ask the Board to review its decision. While there are a number of different reasons for these requests for review, the most frequent type of application for review relates to the composition of the bargaining unit. Where new positions are created after a union has been certified, or where there has been a change in duties, structure, functions or significant organizational or technological changes, the Board may be required to redefine the bargaining unit to reflect the new realities. Again, this is usually handled through the investigation process and the written submissions of the parties, although some complex cases consume a significant amount of time in public hearings.

#### Sale of Business

Generally speaking, a collective agreement survives and a union retains bargaining rights when an employer sells the business. Nevertheless, some complex situations can arise as a result of a sale of business, particularly where employees are intermingled with employees of the employer to whom the business is sold. This can sometimes involve employees covered by a collective agreement and employees who are covered by a different collective agreement or are represented by no union. In these circumstances, the Board may be called upon to make determinations as to the bargaining rights and solve problems relating to the relative seniority of the employees. Similarly, where there are mergers, amalgamations or transfer of jurisdiction, as between unions, the Board may have to determine the rights, privileges and duties of the unions concerned.

#### Geographic Certifications

In the longshoring industry, and potentially in other areas where labour is drawn from a common pool, the Board has authority to issue certifications covering the employees of two or more employers in a particular geographic area. The Board may also require the employers in such situations to designate an employers' representative for collective bargaining purposes. This function is usually fulfilled by an employers' organization.

#### **Technological Change**

Where a collective agreement is in effect and the parties have not bargained on the effects of technological change, notice of proposed technological change that would affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of employees must be given to the union at least ninety days ahead of the proposed change. Where this is not done, the Board has a function to ensure that the union has an opportunity to bargain with the employer regarding the impact of the proposed changes. The effect of these provisions is not to prohibit technological change but to ensure that where such changes are to be introduced during the life of a collective agreement, an opportunity will be provided for collective bargaining to take place on the issue.

#### Unlawful Strike or Lockout

Since 1978, the Canada Labour Relations Board has had the responsibility for issuing cease and desist orders in cases of unlawful strikes or lockouts. This is a function which had previously been reserved for the courts. These applications are scheduled for prompt hearing and assistance is provided to the parties to help resolve the problems. Applications may be made in anticipation of an unlawful work stoppage and, with the assistance of staff or by an order of the Board, the anticipated disruption is sometimes avoided, thus enhancing labour relations and with obvious beneficial effects for the parties.

### Filing Board Orders in the Federal Court of Canada

Orders of the Board are binding on the parties but the actual enforcement of those orders lies in the hands of the Federal Court. When a party to a proceeding requests that

the Board file an order in the Federal Court for enforce purposes, the Board is required to do so unless non-co ance is unlikely or it would serve no useful labour rela purpose. When applications to file an order in the cou received, the Board usually endeavours to secure comp through the assistance of an officer. Only if these endea are unsuccessful and non-compliance is evident, or l will the Board file the order in court. Once the Board is filed in the Federal Court of Canada, it is enforcea the same manner as an order of the court. Contempt of proceedings may be initiated for non-compliance w Board order which has been filed in the Federal Co Canada. However, it is seldom necessary to file any ord court. All orders of the Board are subject to filing i Federal Court, including orders against parties arising complaints of unfair labour practice.

#### Consent to Prosecute

The Canada Labour Code provides for the impositifines by the courts for specific infractions, including useful strike or lock-out activities, but such proceedings make initiated without the written consent of the Board. Prosecutions are extremely rare because there is a degree of compliance and because the statute does not mit prosecution in respect of many infractions in regard which the Board has remedial powers, including the ord of compensation to the aggrieved party. In line with policy of decriminalization of industrial relations, office the Board endeavour to assist the parties to resolve make giving rise to applications for consent to initiate a protion for an alleged offence.

#### Complaints of Unfair Labour Practice

As indicated earlier, the Code is fashioned about a cept of protecting freedom of association and the rig bargain collectively. To protect employees in this re employers are prohibited from interfering with the form and operation of a union and from imposing penaltic employees for exercising those rights and related activity a lawful nature. Both employers and unions and their a are prohibited from intimidation of employees and are jected to an obligation to bargain in good faith and reasonable efforts to negotiate a collective agree. Unions are required by the statute to represent fairly without discrimination all the employees in a bargaining for which the union is the bargaining agent. Unions operate hiring halls or systems of referring employees to

equired to have rules governing these referrals and to them posted and operate them fairly. Unions are proed from expelling, suspending, refusing membership, or sing discipline on employees by applying the rules or standards of discipline in a discriminatory manner. e unions may expel or suspend members lawfully and tiate agreements requiring employees to become and in members of a union as a condition of employment, may not require an employer to fire an employee who ost union membership, unless the loss of membership due to a refusal to pay the normal regular union pays. Both unions and employers are prohibited from takaction against employees for initiating proceedings e the Board or for exercising other legal rights. loyers are prohibited from imposing penalties on oyees for engaging in lawful strike. Unions and employorganizations are required to provide financial states to their members on request and free of charge.

hen complaints alleging violation of the above proviare filed with the Board, the person or organization ged with the alleged infraction is provided with a copy given an opportunity to file a written reply. At the same an officer is usually appointed to assist the parties rds a settlement of the matters in dispute. If a settleis not achieved or the complaint is not withdrawn, the d must go to public hearing and hear both sides before ering a decision. Fortunately, a very substantial number ese cases are settled. Settlements provide for a better ir relations solution and save considerable costs for the es and for the Board. Where the Board finds that there been a violation of the Code, it has extensive remedial rs, including the reinstatement and compensation of oyees and the ordering of unions to process employee ances, rescind penalties or admit persons to membership.

## ing Terms and Conditions of First ective Agreement

1978, the Canada Labour Code was amended to prohat the Minister of Labour, in special circumstances, refer a contract dispute to the Canada Labour Rela-Board in relation to negotiations for a first collective ment, when the Minister feels that further conciliation ediation would not be helpful. In such referrals, the examines all the circumstances and makes an initial on as to whether or not it is an appropriate case for the to settle the terms and conditions of a first collective ment. These provisions have been used very sparingly ery few cases have been referred to the Board. Even

after referral and examination by the Board, the Board is reluctant to impose the terms of a first collective agreement and will not do so in normal situations where the parties, as a result of hard bargaining, have been unable to reach an agreement. Negotiated collective agreements are the preferred method of settlement of disputes under the Code. The Board has avoided creating a situation where such imposed settlements would relieve the parties of their basic responsibility to bargain in good faith and make every reasonable effort to conclude a collective agreement.

#### Access to Employees

In order to provide employees with realistic access to freedom of association and participation in lawful union activity, the Code has special provisions relating to employees living in isolated areas located on private property. Examples of these situations in the Federal jurisdiction include Arctic exploration, offshore oil drilling and the operation of supply vessels. In such situations, the Board may, on an application by a union, order that union representatives be provided with reasonable access to the employees for organizing, negotiating, processing grievances or administering a collective agreement. The Board specifies the time and duration of the access to be provided, bearing in mind the circumstances of the situation including the employer's operations.

#### Safety

While the main functions of the Board fall under Part V, it has a limited involvement in safety matters under Part IV of the Code. Employees have the right to refuse to work in conditions involving imminent danger and there are procedures set out to deal with a situation where the employer does not agree that such a risk exists. In those situations, a safety inspector is called in to determine whether or not there is imminent danger and what steps, if any, the employer should take. If either party disagrees with the decision of the safety officer, the matter may be referred to the Board for an appeal. The decision of the Board is final and binding in such matters. Part IV of the Code also prohibits employers from taking adverse action against an employee because he or she has exercised rights in relation to safety. Complaints alleging discriminatory treatment may be filed with the Board which will hear the parties and render a decision. A significant difference in these procedures under Part IV of the Code is that the panel hearing these cases may consist of only one member of the Board while a quorum of three, including a Vice-Chairman or the Chairman, is required for decisions under Part V of the Code dealing with labour relations.

(Note: At the beginning of each year there are some cases on hand which were filed during the previous year and again at the year-end there are some cases which have not been disposed of. For this reason, it should be noted that in the figures which follow there is a distinction between cases RECEIVED. representing activity by the parties, and cases DIS-POSED OF, which represent the activities of the Board.)

## **ACTIVITIES** CANADA LABOUR RELATIONS BOARD 1982-83

#### General

For the second year in a row, the number of cases received by the Board dropped, showing a total of 618 new cases in 1982-83 as compared to 679 in the previous year. The major factor in this drop would appear to be diminished organizing activity by trade unions as reflected in the fewest applications for certification in the ten year history of the Board. The total number of applications for certification received stood at 134 as compared with the previous low of 146 in 1975-76. The number of complaints of unfair labour practice usually associated with organizing activity also dropped from 122 to 93.

Next to applications for certification, the most significant decline in new cases was in the area of applications by employees for the revocation of the certification of the unions which held their bargaining rights. This figure dropped from 44 cases in the previous year to 26 new applications in the year under review. In recent years most of the activity in revocation cases has been in the banking industry and the overall decline in these applications is influenced by the banking industry where the revoca applications dropped to 12 as compared to 26 in the prev year.

The number of complaints of unfair labour pra received during the year stood at 237, down by 15 from figure for the previous year. Despite this slight drop, pa which seems related to diminished union organizing acti there is evidence of a trend in complaints of unfair la practice that has an impact on the workload of the B beyond that which the figures alone would indicate. S 1978, when amendments to the statute broadened the j diction of the Board in the area of complaints and par larly by the creation of a statutory duty of fair represe tion for unions, complaints of unfair labour practice accounted for an increasing proportion of the total case

For the year ending March 31st, 1978, the last com year prior to the amendment of the Code, compl ounted for 24% of all cases coming before the Board. In 2-83, this figure has grown to 38.3%. In the first full year peration of the amendments to the Code, 1979-80, duty air representation complaints (s.136.1), accounted for % of all complaints of unfair labour practice, steadily in the 43.5% of all complaints in 1982-83.

he significance of this change in the content of the caseof the Board lies in the fact that, unlike other types of
is including many dealing with bargaining rights, the
rd may not dispose of a complaint on its merit without
riding the party accused of violation of the statute with a
ring and full opportunity for a defence. While other cases
be decided by the Board on the basis of investigation
rits provided to the parties and written arguments, comnts of unfair labour practice require a hearing unless
idrawn or settled. Even though the rate of settlement and
idrawal has been consistently in excess of 50%, the numof cases requiring hearing has increased as a result of the
inge in the nature of the caseload.

complaints of unfair labour practice usually require more ring time. This is particularly true of the duty of fair esentation cases against unions since the employer, se interests are likely to be affected, is added as a party the complaint. This factor has a bearing on the amount of expent in hearings.

turing the year under review, the Board spent 222 days in rings which represented an increase of 12 days over the rious year. Nevertheless, the number of cases heard in time dropped from 167 in the previous year to 147. Inplaints of unfair labour practice accounted for 53% of cases that went to hearing and one third of the commuts heard dealt with allegations of failure in the duty of representation.

here was also a decline in the total number of cases dised of by the Board in 1982-83. The number dropped to as compared to the record high of 825 cases disposed of the preceeding year.

#### lications for Certification

indicated above, the number of new applications for fication received during the year dropped to 134 from n the previous year. The number of applications for certion disposed of also dropped to 125 in 1982-83 from in the previous year. However, this reduction did not significant number to the backlog of cases on hand. At and of the fiscal year, the number of certification

applications pending stood at 45 as compared to 36 at the previous year-end and 102 in 1980-81.

Of the 125 applications for certification disposed of by the Board during the year, votes were conducted among the employees in 26 cases and only eight cases required public hearing.

Seventy-three applications for certification were granted, seventy of them extending bargaining rights to 1,493 employees in 70 bargaining units. The number of employees in the newly certified units was down from 3,507 in the previous year and 3,175 in 1980-81. The remaining three certification applications granted were in respect of employees changing their bargaining agent and displacing their former union. Only two of the bargaining units certified consisted of more than 100 employees while 89% involved units of 40 employees or less. Although the number of certifications disposed of was down from the previous year, the median time taken to process these cases was reduced from 80 days in the previous year to 61 days for 1982-83.

#### **Review Applications**

The number of review applications received remained relatively steady at 140 as compared to 136 in the previous year and 147 in 1980-81. Of the 131 review cases disposed of during the year, 37% involved requests for amendments to the bargaining unit while 22% requested reconsideration of Board decisions. An additional 8% involved interpretation or clarification of Board orders. Requests of a simple "housekeeping" nature, such as a change in the name of one of the parties, accounted for 15% and the remaining 18% in the miscellaneous category were related to other proceedings before the Board.

Only 16 review applications went to hearings as compared to 21 in 1981-82 and 14 in the preceding year.

#### Complaints of Unfair Labour Practice

As indicated earlier, the number of new complaints filed during the year was 237 as compared to 252 in the previous year. A much more significant change is revealed in the number of complaints disposed of during the year, which was 188 as compared with the record number of 323 disposed of in the previous year. However, to put the matter in its proper perspective, it should be noted that the number of

complaints disposed of in 1982-83 was the third highest in the history of the Board.

The complaints settled or withdrawn during the year represented 52.6% as compared to 53.2% in the previous year. A major factor in the disposition of complaints would appear to be the complexity of the cases heard and the time which they required in hearing. Although the Board spent more time in hearings, as has already been indicated, fewer cases were disposed of following a hearing than in the previous year. In 1982-83, only 69 complaints were decided following hearings as compared to 94 in the previous year.

#### **Complaints Against Unions**

Out of a total of 96 complaints against unions decided during the year, 81 involved allegations of failure in the duty of fair representation. Only two of the complaints against unions which were disposed of were upheld, one of which involved an allegation of failure in the duty of fair representation. While 39 complaints against unions were settled or withdrawn, 55 were rejected by the Board. In terms of public hearings, 32 complaints against unions were heard and 26 of those dealt with allegations of violation of the duty of fair representation.

#### Complaints Against Employers

The Board disposed of 92 complaints of unfair labour practice against employers as compared to 185 in the previous year. The number of these complaints which went to hearings was 37 as compared to 47 in the previous year. The number of cases which were settled or withdrawn in this category was also down substantially from 108 in 1981-82 to 60 in the year under review. Twelve complaints against employers were upheld by the Board and 20 were rejected. In 1981-82 there were 17 of these complaints upheld and 59 rejected.

#### Unlawful Strike and Lockout Applications

When the Canada Labour Relations Board, as reconstituted, was created in 1973, it was given the limited power of declaring whether a strike or lockout was unlawful. Only the courts had the authority to issue orders (injunctions) to terminate such unlawful activity. With the amendments to the Code which came into effect in 1978, the Board was

authorized to issue remedial orders prohibiting or term ing work stoppages and ordering employees to perform normal duties of their employment.

There are a number of problems associated with provimeaningful statistics on the performance of the Board in area. The Code provides for anticipatory application which there is no actual disruption in progress but in w one is feared. The cases vary greatly so that the classic cept of a total shut down of plant operations as a resu strike or lockout is not necessarily the general rule.

Apart from the anticipatory applications where the ruption has not actually commenced at the time the apption is received, strike applications have been initiated wemployees are alleged to have participated in a concrefusal to perform part of their duties as in the case of a on overtime or a refusal to perform work for an employer whose employees are on strike. Other active covered by these applications have been described by terms as "work-to-rule", "study sessions" and conce "booking-sick".

Similarly, unlawful lockout applications do not usu involve situations in which the employer has locked his g and usually relate to situations where the employer has off some employees or contracted out or otherwise arran for the elimination of some jobs.

In reporting on the activities of the Board in this are its mandate, the procedures followed are more revea than the actual statistics. Each case is dealt with individu and, where an application has been received or where s have been alerted to the fact that an application is being pared, the Chairman or an assigned Vice-Chairman ma tentative plans for the expedited hearing of the applicat should it become necessary. Where the case involves a ruption or continuing loss, it is given priority which necessitate the cancellation of another hearing alre scheduled. If the disruption is terminated or avoided, the orities are reassessed. In many cases, the matter is set between the parties, sometimes resulting in the withdra of the application right away but the settlement might provide that, if there is no recurrence, the application wil withdrawn at a specified time such as three or six more later. While these flexible arrangements are very practi they do not lend themselves to the creation of statistics will readily reflect the realities.

In situations where the employees are engaged in par refusal of duties, or where the anticipated disruption has commenced, the Board will, in appropriate circumstan ter the employer to post a "Board Notice to Employees" vising them of receipt of the application, the definition of strike" and other provisions of the *Canada Labour Code*, some situations where the employees did not appear to be are that their actual or proposed course of conduct could estitute an unlawful strike, the posting of such a notice has to the discontinuance or avoidance of the activity covered the application.

some of the activities of the Board, which have been most betive for all parties concerned, are not reflected in the istics. Employers and their legal counsel who are aware he Board practices and procedures will usually make teleme contact with the staff of the Board before an applicatis prepared. This contact results in an alert to the Board the assignment of a panel chairman to make tentative may be a hearing and the necessary adjustment to the ring schedule which might be required. However, it also allts in the services of an officer of the Board being made ilable to provide assistance in securing a settlement and avoidance or termination of the disruption. In some sitions, this has resulted in the matter being resolved before application is filed and, consequently, no statistics will ect the successful preventive role.

Another example of the emphasis on response to the vidual situation as opposed to any attempt to provide eral statistics is perhaps illustrated by the fact that one dication, which was disposed of in the previous year, ed to reach statistics in time to be included in last year's ual report. That particular case (which is included in the sent year's figures), involved a work stoppage in road insportation. The case was heard in Montreal and a Board er issued — all in the same day that the application was d.

The total number of strike/lockout applications received ing the year was 16 as compared to 15 in the previous live months. The number of such cases disposed of, hower, amounted to 18 including one which had been filed in previous year and disposed of in the year under review also including the case which should have been recorded the previous annual report.

#### **ekout Applications**

uring the year the Board disposed of five cases alleging wful lockout, one of which was rejected with reasons lediately following a hearing. The other four cases were

settled, one of them being settled at the hearing, while the other three were settled without a hearing.

None of the unlawful lockout applications involved a padlock on the plant gates. Two related to allegations regarding lay-off situations, one of which was formally announced by the employer and the other two were allegedly imminent. One was based on the departure of a ship without the staff complement provided for in the collective agreement and one related to allegations that paycheques were not forthcoming from the employer.

#### Strike Applications

This report covers 13 unlawful strike applications disposed of, nine of which went to a hearing. Orders were issued by the Board at or immediately following the hearings in three cases. In one case the application was rejected following a hearing and four cases were settled at or following the hearing. Of the four cases disposed of without a hearing, three were settled before a hearing took place and one, in which normal operations were resumed on the day following the disruption, was dismissed by the Board several months later, there being no further disruptions and the contentious issues having been referred to arbitration.

For the purposes of this report, an attempt was made to divide these cases into three categories:

- (a) Anticipatory applications where the actual incident or circumstances have not taken place at the time the application is filed.
- (b) Work stoppages actually in progress.
- (c) Partial disruptions which would cover situations alleging concerted refusal to work overtime or to perform a portion of normal duties. Also in this group are cases where work had been resumed when the application was received.

Even with these three categories, there are some cases which defy categorization in a relatively small sample.

One situation in the broadcasting industry gave rise to two applications with the employer claiming an unlawful strike and the union contending in its application that it was an unlawful lockout. The two cases were scheduled for hearing in Quebec City eight days after receipt of the application. The employer alleged that the employees were engaging in an unlawful strike by quitting in concert. The union alleged that the employer was engaging in an unlawful lockout because the alleged failure to provide them with their pay-

cheques, in accordance with the provisions of the collective agreement, obliged them to quit in order to collect unemployment insurance benefits. Both cases were settled at the hearing.

There were three anticipatory unlawful strike applications, and in each case the anticipated disruption was avoided. In one case, the Board ordered a notice of the application to be posted at the work location, following which the union membership voted against a motion to engage in the proposed work stoppage. While this was a local situation in a multi-location national bargaining unit, the matter was settled at the national level with an agreement between the parties on the procedures to be followed in similar situations in the future. No hearing took place in that case.

The two other anticipatory applications went to hearing in Ottawa, one three days after receipt of the application, and the other on the day following receipt of the application. Both of these cases were also settled, one at the hearing and the other three days after the hearing.

There were only two cases in which there was an ongoing work stoppage. One of these involved the longshoring industry in Newfoundland where the application was heard five days after receipt of the application and an order issued at the end of the hearing. The other situation, which was already mentioned, involved road transportation. It was heard in Montreal and the order issued on the same day the application was received.

There were 7 applications alleging unlawful strike which could be categorized as partial disruptions or stoppages of very short duration.

One of these cases involved a one day disruption in a Crown Corporation in Glace Bay, N.S. The subject matter of the dispute was referred to arbitration and normal operations resumed the following day. The file was kept open for several months and, when there were no further disruptions, the application was dismissed. No hearing was involved.

Another short disruption of half a day was already terminated when the Board received the application, the matter having been settled. The employer subsequently formally withdrew the application and no hearing was required.

An employer engaged in grain handling in Sorel, Quebec, filed an application alleging that the unloading of a vessel had been delayed as a result of a refusal to work overtime. A subsequent refusal to work was alleged and a hearing was held in Montreal the following day. However, the parties reached a settlement and the application was withdrawn.

A Calgary based airline filed an application allegic overtime ban by the union. The case was heard in Vancten days after the receipt of the application and an order issued the following day.

A refusal by Longshoremen in Newfoundland to relashing chains (used to secure vehicles on board ships) side of the vessel resulted in a walkout. The empreverted to the previous practice of having the chains no by the crew of the vessel until subsequent agreemen reached that the Longshoremen would do the work an employer terminated the proceedings.

Sporadic disruptions were alleged by an employer i broadcasting industry in Mont Laurier, P.Q. A hearing held in Mont Laurier seven days following the application are also involved in sale of business proings. The application was subsequently dismissed.

A refusal by ground service employees of an airline to vice aircraft belonging to another employer wemployees, members of the same union, were engaged lawful strike, went to hearing in Montreal on the day for ing receipt of the application. The case was settled a hearing.

#### Miscellaneous

The remaining cases received during 1982-83 were spover a wide range of categories, the most significant in to finumber being 14 cases involving successor right unions, 13 dealing with applications concerning sale of ness and 11 seeking a declaration of a single employer.

For the benefit of those interested in specific indus the activity before the Board in the various areas of Board's jurisdiction is summarized below.

#### Air Transport

This general grouping covers flight crew, ground staff personnel involved in the operation of airlines, airports closely related activities. During 1982-83, the level of a ity before the Board was relatively stable with 81 applications as compared to 82 in the previous year. Fever, as the figures which follow illustrate, the activit relation to this grouping does not follow the general tr. The applications for certification increased from 11 to while the complaints of unfair labour practice declined 64 to 39.

#### Cases - Air Transport

	1981-82	1982-83
ertification	11	20
eview	10	10
evocation of bargaining		
rights	3	4
omplaints of unfair labour		
practice	46	39
nlawful strike	3	2
iscellaneous	9	6
TOTAL	82	81

#### s Disposed of — Air Transport

	1981-82	1982-83
rtification	21	14
view	13	12
vocation	1	6
mplaints	51	25
lawful strike	4	2
scellaneous	8	7
TOTAL	97	66

#### ings — Air Transport

the 66 cases disposed of in this group during the year review, only 17 required a public hearing. No hearing conducted in respect of the fourteen applications for certion disposed of and the cases which did go to hearings the broken down as follows:

eview	2
vocation	1
mplaints	8
ılawful strike	2
iscellaneous	4
TOTAL	17

#### fication

the 14 certification applications, five applications were ssful and the total number of employees in the bargain-

ing units was 183. Four applications were rejected in respect of bargaining units totalling approximately 204 employees. In five other cases, the applications for certification were withdrawn. A vote of the employees in the bargaining unit was conducted by the Board in one case.

#### Review

Of the 12 review applications disposed of, only two required public hearings.

#### Revocation

As shown above, there were 6 applications for the revocation of bargaining rights of a union disposed of by the Board during the year, as compared to only one in this group in the previous year. One of these cases required a public hearing and one vote of the employees was conducted by the Board. Certifications were revoked in respect of three bargaining units covering a total of approximately 106 employees. The three applications for revocation which were rejected involved a total of approximately 207 employees.

#### Complaints of Unfair Labour Practice

Thirteen of the 25 complaints disposed of were against trade unions, all of which alleged a failure in the duty of fair representation. While seven of the complaints against unions went to public hearings, only one was upheld while 7 were rejected and five were settled or withdrawn.

Of the 12 complaints against employers in Air Transportation, none was upheld by the Board. Two were rejected and ten were settled or withdrawn. Only one complaint against an employer in this group went to a public hearing.

#### Unlawful Strike

Two applications alleging unlawful strike were received during the year and both were scheduled for hearing. One case was settled, and in the other the Board issued an order.

#### Miscellaneous

The seven cases shown in this category consisted of four applications relating to a sale of business, two cases related to safety under Part IV of the Code and one application was

for the filing of a Board order in the Federal Court of Canada. All four applications relating to sale of business were upheld, two of them required hearings. The request to file a Board order in the Court was rejected without a hearing and both safety cases were rejected following hearings.

#### Banking

In 1967, the predecessor to the present Canada Labour Relations Board granted certification in respect of a unit of employees of the Montreal and District Savings Bank. In the following year, a certification was granted in respect of a unit of stationary engineers employed in a large bank building in Ottawa. Prior to that, the only record of an attempt to organize the employees of a bank was a decision handed down in 1959, under the *Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, in which the unit of employees in a branch of a chartered bank was found to be inappropriate. (*Bank of Nova Scotia, Kitimat, B.C.* 59 CLLC 18,152.)

In 1976, organizing activity in branches of the chartered banks in Western Canada was vigorously pursued by a new organization which placed particular emphasis on the representation of female employees. This resulted in a number of applications for certification being filed by the Service, Office and Retail Workers Union of Canada and a landmark decision by the Board finding that an appropriate bargaining unit existed among employees of a single branch of a chartered bank (Canadian Imperial Bank of Commerce (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; and 77 CLLC 16,089).

Following that decision, a number of other unions became involved in organizing bank employees in all parts of Canada. Applications for certification rose, peaking at 49 in 1978-79, followed by a decline to 21 in 79-80, down to 11 new applications in 1981-82 and 9 in the year under review. In 1979-80, applications for revocation of bargaining rights in units of bank employees made their appearance, peaking at 26 last year and dropping back to 12 in 1982-83.

Since the commencement of the activity in banks in 1976, the Board received a total of 180 applications for certification in respect of 179 bargaining units. (One application was in respect of a previously certified bargaining unit which resulted only in a change of unions.) Of these certification applications, 140 were granted in respect of 139 bargaining units. During the same period (up to March 31st, 1983), 108 applications for the termination of bargaining rights were received, of which 80 were granted. This would indicate that, at the end of the year under review, 59 certifications of bank employees are still in effect, not including the two earlier

certifications in respect of the Montreal and District Sa Bank and the unit of stationary engineers.

As the figures below illustrate, the total number of applications received dropped from 56 to 41 while the r ber of cases disposed of in the banking industry drofrom 71 to 41 in 1982-83.

#### New Cases - Banking

	1981-82	1982-
Certification	11	9
Review	11	8
Revocation	26	12
Complaints	7	10
Unlawful strike	_	
Miscellaneous	1	2
TOTAL	56	41

#### Cases disposed of - Banking

	1981-82	1982-8
Certification	11	8
Review	10	12
Revocation	33	11
Complaints	15	8
Unlawful strike	_	
Miscellaneous	2	2
TOTAL	71	41

#### Hearings - Banking

	1982-83
Certification	_
Review	1
Revocation	_
Complaints	3
Unlawful strike	MARAMANA
Miscellaneous	1
TOTAL	5

#### Certification

All eight applications for certification in the bank industry disposed of during the year were granted and of I a total of 178 employees. A vote of employees was aired in one case but none went to hearing. Of the 12 ew applications one was scheduled for hearing.

#### ocation

even applications for revocation covering 134 employees e granted during the year while four covering 56 cloyees were unsuccessful. Two employee votes were held no hearings were involved. Three of the revocation lications granted had been previously rejected within the e year.

#### plaints

Il eight complaints disposed of were against employers, ee of these cases went to hearings which resulted in one plaint being upheld and two rejected. The five other plaints were either settled or withdrawn.

#### cellaneous

wo applications for consent to change conditions of doyment while applications for certification were pend-(s.124(4)), were granted by the Board. One of these is required a hearing.

#### **Broadcasting**

his general grouping includes radio, television and evision activities within the jurisdiction of the Board. As figures below indicate, the total number of new cases ined by 11 from the previous year and, while there were ations in all categories, the number of new applications certification also declined by 11, dropping to 9 from 20 the previous year.

#### Cases — Broadcasting

	1981-82	1982-83
ertification	20	9
eview	30	27
evocation	3	2
omplaints	20	22
nlawful strike	2	5
fiscellaneous	8	7
TOTAL	83	72

#### Cases Disposed of — Broadcasting

	1981-82	1982-83
Certification	28	16
Review	22	32
Revocation	4	2
Complaints	30	21
Unlawful strike	2	5
Miscellaneous	9	4
TOTAL	95	80

Although only 80 cases were disposed of in this group, twenty-five of them required public hearings. Four certification cases of a total of 16 disposed of required hearings. (This contrasts with the Road Transport group where 1 certification case out of 36 disposed of required a hearing.)

The number and categories of cases in the Broadcasting group, which required hearings, are as follows:

#### Hearings - Broadcasting

	1982-83
Certification	4
Review	5
Revocation	_
Complaints	10
Unlawful strike/l.o.	4
Miscellaneous	2
TOTAL	25

#### Certification

The Board granted seven of the certification applications covering a total of approximately 209 employees while eight applications covering about 323 employees were rejected. One certification application was withdrawn. Employee votes were conducted in three cases and, as indicated above, four cases went to hearings.

#### Review

As can be seen, five of the 32 review applications went to hearings and, in one case, an employee vote was conducted.

#### Revocation

Of the two revocation applications disposed of, one involving eight employees was successful and one involving six

employees was rejected, there being no vote and no hearing in either case.

#### **Complaints**

Thirteen of the 21 complaints disposed of were against employers; four complaints were upheld, four were rejected, and five were withdrawn or settled. Seven of the ten complaints which required hearings were against employers.

Of the eight complaints against unions disposed of, four were settled or withdrawn and four were rejected, none being upheld. Two of the complaints involved allegations of failure in the duty of fair representation. Three of these cases required hearings.

#### Unlawful Strike/Lockout Applications

Two of the unlawful strike applications disposed of related to disputes stemming from allegations of refusal to provide programming (or "feed"), to other employers whose employees were engaged in or expected to engage in a lawful strike. Both went to hearing and both were settled. The other two cases, which were also settled after a hearing commenced, involved an unlawful lockout application and an unlawful strike application in the disagreement regarding paycheques mentioned earlier.

#### Miscellaneous

Of the four cases in this category, two required hearings. One involved a referral to the Board by the Minister for consideration of the settlement of the terms of a first collective agreement. In that case, the Board exercised its discretion by settling the terms of a first collective agreement including the terms of a return to work agreement which had been in dispute between the parties. Two cases involved an employer request to change the conditions of employment while an application for certification was pending before the Board. One of these applications was withdrawn and the other was rejected. The fourth case in this category related to a sale of business application which was rejected by the Board.

#### Communications

This grouping, which showed a drop in new cases from 26 to 16 during the year, includes telephone and telegraph operations. It should be noted, however, that not all telephone companies fall within federal jurisdiction. Although the sam-

ple is small, the figures below show a decline in applica for certification accompanied by an increase in the nuof complaints of unfair labour practice.

#### New Cases — Communications

	1981-82	1982-8
Certification	4	1
Review	7	3
Revocation	2	_
Complaints	7	10
Unlawful strike	_	1
Miscellaneous	6	1
TOTAL	26	16

#### Cases Disposed of — Communications

	1981-82	1982-8
Certification	3 .	
Review	10	4
Revocation	2	1
Complaints	11	8
Unlawful strike	_	1
Miscellaneous	7	4
TOTAL	33	18

#### Hearings — Communications

	1982-83
Certification	
Review	1
Revocation	_
Complaints	1
Unlawful strike	1
Miscellaneous	2
TOTAL	5

As the figures indicate, there were no applications for tification disposed of during the year and, of the four revapplications determined, one of the cases went to a hearing

#### Complaints

Of the eight complaints disposed of in this group, n was upheld by the Board. Three of these complaints w

inst employers, all of which were withdrawn or settled. five complaints against unions in this group alleged a ure in the duty of fair representation. Two of these were coted (one following a hearing), and three were withwn or settled.

#### awful lockout

To unlawful strike application was received and the one awful lockout application relating to a lay-off situation rejected following a hearing.

#### cellaneous

of the four miscellaneous applications, two were safety aplaints under Part IV of the *Canada Labour Code*. One hese was withdrawn and the other, which was upheld by Board, was subsequently challenged in the courts. A dection of a single employer application was withdrawn and, one case involving a referral to the Board arising out of stration proceedings, the Board made a determination on scope of the bargaining unit.

#### Feed and Grain

he jurisdiction of the Board in this area flows from fedlegislation in which Parliament declared that certain rations were for the general advantage of Canada. It udes certain grain elevators, grain handling and flour feed mills. The figures below show that even though the res were down from the previous year, relatively little vity was involved with only one case requiring a hearing.

#### Cases - Feed and Grain

	1981-82	1982-83
ertification	5	3
eview	2	1
evocation		_
omplaints	7	2
nlawful strike	2	1
fiscellaneous	_	- Martine
TOTAL	1,6	7

#### Cases Disposed of — Feed and Grain

	1981-82	1982-83
Certification	7	2
Review	2	1
Revocation	_	_
Complaints	7	1
Unlawful strike	3	1
Miscellaneous	1	
TOTAL	20	5

#### Hearings - Feed and Grain

	1982-83
Certification	No.
Review	_
Revocation	
Complaints	_
Unlawful strike	1
Miscellaneous	
TOTAL	1

#### Certification

Both of the applications for certification disposed of during the year were granted and involved a total of 33 employees. Neither case involved a hearing or an employee vote.

There were no review or revocation applications disposed of during the year and there were no complaints of unfair labour practice against an employer. The one complaint against a union, alleging failure in the duty of fair representation, was rejected.

#### Unlawful Strike

There was one unlawful strike application which was settled at a hearing.

#### Longshoring

The activities covered by this group, involving the loading and unloading of vessels, fall within the federal jurisdiction because of the relationship to shipping. There are special provisions in the Code for this industry that provide for the certification of bargaining agents on a geographic basis and the designation of an agent for employers. Another feature of the industry is the widespread use of hiring halls operated by unions for the referral of employees to the various employers.

Some of the peculiarities of this grouping are emphasized by the nature of the Board's decisions which, during the year under review, saw the Board designate an employers' association as the agent for a group of employers and subsequently issue an order directing an employer to appoint the association as its bargaining representative. The Board later, at the request of the employers' association, filed the order in the Federal Court of Canada. There were also a number of related court activities involving this group.

Not following the general trend, this group accounted for an increase in the number of new certification applications and a significant drop in the number of new complaints.

#### New Cases — Longshoring

	1981-82	1982-83
Certification	5	10
Review	5	7
Revocation		1
Complaints	18	7
Unlawful strike	_	2
Miscellaneous	1	5
TOTAL	29	32

#### Cases Disposed of - Longshoring

	1981-82	1982-83
Certification	10	6
Review	6	6
Revocation	_	1
Complaints	22	7
Unlawful strike	_	2
Miscellaneous	2	5
TOTAL	40	27

#### Hearings - Longshoring

	1982-83
Certification	1
Review	2
Revocation	_
Complaints	3
Unlawful strike	1
Miscellaneous	2
TOTAL	9

#### Certification

Of the six applications for certification disposed of, one, which involved a bargaining unit of 53 employees, successful. Four applications were rejected and one withdrawn. Only one application for certification went hearing and, in one case, a vote among the employees ordered by the Board. The total number of employees ered by the four rejected applications was 97.

#### Reviews

Although six applications for review were disposed only two required hearings. The review applications diverse and complex because of the peculiarities of industry described earlier.

#### Revocation

The only revocation application disposed of during year involved a bargaining unit of 16 employees. application was rejected by the Board and did not requhearing or an employee vote.

#### **Complaints**

Of the seven complaints disposed of, only one was ag an employer and it was settled without a hearing. Three the six complaints against unions were settled or withdree Of the remaining three complaints against unions we went to a hearing, one was upheld by the Board and were rejected.

#### Unlawful Strike

One of the unlawful strike applications was settled

a hearing and the other resulted in the issue of a Board or following a hearing.

#### Hearings - Railways

#### cellaneous

wo of the three sale of business applications disposed of he Board went to hearings. None of these applications successful, two being withdrawn and the remaining one g rejected by the Board. The Board granted an applicafor successor rights and an application for the filing of a rd order in Federal Court. There was no hearing in er case.

#### Railways

his grouping, which has a very long history of collective gaining and a high degree of unionization, showed eased activity before the Board during the year under ew. The major area of activity involved 40 complaints of the labour practice which were filed during the year of the 39 alleged failure by a union in the duty of fair esentation. As will be seen, however, none of the comnts disposed of in this group was upheld by the Board.

#### Cases — Railways

	1701-02	1902-03
ertification	3	8
eview	7	10
evocation		
omplaints	30	40
nlawful strike	1	
iscellaneous	4	8
TOTAL	45	66

1021.22

1002 02

#### es Disposed of — Railways

	1981-82	1982-83
ertification	6	6
eview	10	10
evocation	_	
omplaints	51	28
nlawful strike	1	
liscellaneous	2	10
TOTAL	70	54

	1982-83
Certification	
Review	3
Revocation	
Complaints	4
Unlawful strike	
Miscellaneous	3
TOTAL	10

#### Certification

The certification applications disposed of by the Board involved only small units, the Railway industry being heavily unionized for many years. The three applications for certification which were granted covered a total of 66 employees while the one application which was rejected concerned a group of thirty employees. Two other applications were withdrawn. No hearings were held on the certification applications, but in two cases an employee vote was conducted. There were no applications for revocation.

#### Review

None of the review applications disposed of required an employee vote but three cases were heard by the Board. One review application was withdrawn, three were granted and six were rejected.

#### Complaints

No complaint against an employer was successful in this group. However, one complaint was rejected while two were settled or withdrawn. None of these cases went to hearing.

Although the complaints against Railway unions were more numerous (39 new complaints), none was upheld by the Board. All of the 25 complaints against unions disposed of, four of which went to hearing, involved allegations of a failure in the duty of fair representation. Eleven of these

were settled or withdrawn and the Board rejected a total of 14 of these complaints.

There were no unlawful strike or lockout applications involving railways.

#### Miscellaneous

The three cases in this category which went to hearings consisted of a safety complaint, which was rejected at the hearing, an application for consent to prosecute and a request for the filing of a Board order in Federal Court. The latter two cases involved the same parties and were withdrawn following two days of hearings. Seven other cases involving successor rights were granted without a hearing.

#### Road Transport

This group, which consistently accounts for a substantial amount of activity before the Board, showed a drop in total new cases from 210 to 173 for 1982-83 and a drop of 20 in new certification applications to 35 for the year under review.

#### New Cases — Road Transport

	1981-82	1982-83
Certification	55	35
Review	27	32
Revocation	10	5
Complaints	89	74
Unlawful strike	3	1
Miscellaneous	26	26
TOTAL	210	173

#### Cases Disposed of - Road Transport

	1981-82	1982-83
Certification	69	36
Review	39	29
Revocation	8	3
Complaints	97	60
Unlawful strike	4	- 2
Miscellaneous	16	29
TOTAL	234	159

#### Hearings - Road Transport

	1982-83
Certification	1
Review	
Revocation	
Complaints	35
Unlawful strike	1
Miscellaneous	13
TOTAL	50

#### Certification

Of the 36 certification applications disposed of duri period under review, 22 applications involving a total employees were granted. The seven applications for certion which were rejected involved 1,745 employees. On certification case went to a hearing but votes a employees were conducted in twelve cases. Seven certion applications were withdrawn.

#### Review

Most of the 29 applications for review disposed of in the composition of the bargaining unit or the names parties. However, five cases sought review of Board ded in complaints of unfair labour practice. Fourteen of review applications were granted including a review in by the Board which resulted in the son of the employer excluded from the bargaining unit because of the late community of interest with the other employees. Five applications were withdrawn and ten were rejected becard. None of the review applications went to a hearing

#### Revocation

The Board disposed of 3 applications for revoc applications involving a total of 38 employees. All applications were rejected without a hearing and no were conducted among the employees.

#### Complaints

Forty of the 60 complaints were against employers at that number, 25 went to hearings. Seven complaints at employers were successful, six were rejected by the B while 27 were withdrawn or settled.

ighteen of the 20 complaints against unions involved the of fair representation. Thirteen were rejected by the rd and seven were withdrawn or settled. Ten complaints inst unions went to hearings.

#### awful Strike

here were two unlawful strike applications disposed of the are covered by this report. One, which has already a mentioned, should have been included in the previous ual report. It was heard in Montreal on the date the dication was received and a Board order was issued on same day. The other case, which arose in Ontario, alved a half day stoppage of work which had been settled the application was received. The application was dequently withdrawn.

#### cellaneous

hirteen of the 29 miscellaneous cases disposed of in Road asport required hearings. Six of the applications were for claration of a single employer. Although three of these to hearing, five applications were withdrawn and one rejected.

ne of the six successor rights applications disposed of ired a hearing. Five of these were granted and one was sted. Five applications relating to sale of business, out of tal of eight disposed of, went to hearing. Five applications were granted, two were withdrawn, and one was sted.

the Board dealt with two referrals by the Minister of our for consideration of fixing the terms of a first collectoragreement between the parties. Both of these cases went earings but in neither case did the Board fix the terms conditions of a collective agreement. The Board declined to so in one case and, in the other, the request was without.

the Board heard a case under the safety provisions of Part f the Code involving the dismissal of an employee who sed to drive a truck which he considered unsafe. The plaint was successful and the employee was ordered reind with compensation.

ve requests for the filing of Board orders in the Federal t were disposed of without a hearing. Three of the cations were granted and two were rejected.

e application, in respect of technological change, was frawn after a hearing.

a total of 13l cases disposed of following hearings durne year, 50 dealt with road transport.

#### Shipping

In addition to deep sea shipping and traffic on the St. Lawrence Seaway and the Great Lakes, the cases before the Board in the year under review included activity in the operation of supply vessels for offshore oil exploration. The new cases coming before the Board during the year declined from 44 to 26, with most of the decline involving applications for certification.

#### New Cases — Shipping

	1981-82	1982-83
Certification	25	10
Review	6	4
Revocation	Accessance	1
Complaints	8	5
Unlawful strike	1	2
Miscellaneous	4	4
TOTAL	44	26

#### Cases Disposed of - Shipping

	1981-82	1982-83
Certification	44	11
Review	7	2
Revocation		
Complaints	10	5
Unlawful strike	1	2
Miscellaneous	4	4
TOTAL	66	24

#### Hearings - Shipping

	1982-83
Certification	1
Review	
Revocation	
Complaints	2
Unlawful strike	_
Miscellaneous	_
TOTAL	3

#### Certification

Nine applications for certification covering a total of 125 employees were granted by the Board in this grouping. Two applications involving 56 employees were rejected. Only one of these cases went to a hearing while votes were conducted among the employees in five cases.

No applications for revocation were disposed of during this year.

#### Review

The two applications for review disposed of did not require hearing. One which was granted involved a change in the name of the employer. The other review application, which was rejected, alleged that a trade union had obtained certification by fraud.

#### Complaints

Only one complaint of unfair labour practice against an employer in this group was disposed of during the year. It was rejected following a hearing.

Three complaints against unions were rejected and one was withdrawn or settled. One of these cases went to a hearing.

#### Unlawful Lockout

While there was no application alleging unlawful strike, two applications alleged unlawful lockout. Both of these were settled and withdrawn. One alleged an anticipated lockout and the other related to the sailing of a vessel without the full officer compliment as specified in the collective agreement.

#### Miscellaneous

Two applications sought consent to change wage rates or conditions while an application for certification was pending. One of these was granted; one was rejected. Neither case required a hearing. One case involving an allegation o was rejected and one application dealing with the ex of a collective agreement was withdrawn.

#### The Northern Territories

In the Yukon and Northwest Territories, the juris of the Board extends into activities which would, if lesewhere, fall under the jurisdiction of the provincial ernments. Construction, mining, municipal activities, and retail establishments, the employees of trade union even employers with names such as the Yukon Inn a Malamute Saloon Ltd. add a variety to the Federal jution in Canada's North.

The number of new applications for certification ros nine in the previous year to l8 in the year under review

The number of cases disposed of during the year d from 4l to 27. No hearings were held in the Yukon Northwest Territories during the year.

#### New Cases — Northern Territories

	1981-82	1982-
Certification	9	18
Review	21	17
Revocation		1
Complaints	2	2
Unlawful strike		_
Miscellaneous	6	1
TOTAL	38	39

#### Cases Disposed of — Northern Territories

	1981-82	1982-
Certification	12	16
Review	20	7
Revocation	_	
Complaints	4	2
Unlawful strike	_	
Miscellaneous	5	2
TOTAL	41	27

#### ification

he Board granted thirteen applications for certification tring a total of 100 employees while two applications lving 24 employees were rejected. One certification ication was withdrawn. No employee votes were ired.

#### iew

even applications for review, all of which related to ceration orders, were disposed of during the year. Four of e applications were granted, two were rejected and one withdrawn.

#### plaints

wo complaints against employers were disposed of dur-1982-83 without a hearing, both being withdrawn or set-No complaints against unions were dealt with by the rd.

#### cellaneous

nere were only two cases in this category, both of which withdrawn without a hearing. One related to a sale of ness and the other sought a declaration of a single loyer.

#### **Crown Corporations**

e enterprises covered by applications before the Board g the year under review and falling into the category of n Corporations included the St. Lawrence Seaway ority, Crown Assets Disposal Corporation, the National Centre, Canada Ports Corporation (formerly National ours Board), Atomic Energy of Canada Ltd., Cape n Development Corporation (DEVCO) and Canada Corporation. (Other Crown Corporations are included the appropriate industry headings — i.e. C.B.C. in casting, C.N. under railways and Air Canada under ansportation).

ployers and employees in this group come under two es which have a bearing on the application of Part V of anada Labour Code. The Public Sector Compensation aint Act extended many collective agreements for periot two years as well as limiting increases in the com-

pensation packages for certain groups to 6% and 5% increases. Under the provision of the Canada Post Corporation Act which came into effect in October of 1981, the bargaining units and bargaining agents, as established previously under the Public Service Staff Relations Act, are preserved intact for a transitional period with the result that the multiplicity of bargaining units based on occupational groups and classifications cannot be brought into line with the criteria that prevail under the Canada Labour Code until the expiry of the first collective agreements completely negotiated under Part V of the Code. The extension of collective agreements, pursuant to the Public Sector Compensation Restraint Act, has had the effect of prolonging the transitional period so that general revision or major alteration to the bargaining units is not possible for a longer period of time. The volume of cases before the Board resulting from the creation of Canada Post Corporation has been limited during the year under review. The major revision of bargaining units still lies ahead, and it may be facilitated by the consultation between the parties and the emergence of a more clearly identifiable corporate structure.

#### New Cases — Crown Corporations

	1981-82	1982-83
Certification	4	2
Review	7	19
Revocation		
Complaints	8	23
Unlawful strike	2	. 2
Miscellaneous	4	1
TOTAL	25	47

#### Cases Disposed of - Crown Corporations

	1981-82	1982-83
Certification	7	1
Review	6	14
Revocation		and the second
Complaints	7	17
Unlawful strike	1	3
Miscellaneous	4	
TOTAL	25	35

#### Hearings - Crown Corporations

	1982-83
Certification Review Revocation Complaints Unlawful strike Miscellaneous	1 2 1
TOTAL	4

#### Certification

One application for certification in this group was disposed of during the year following a vote conducted among 3,260 employees in the coal mining operations of the Cape Breton Development Corporation. The application, which saw an effort to replace the incumbent bargaining agent, was rejected as a result of the outcome of the employee vote.

#### Review

Included in the 14 applications for review disposed of by the Board were seven applications involving Ports Canada which flowed from changed structures as a result of amendments to the enabling legislation.

There were no applications for revocation affecting employees in this group.

#### Complaints

Six complaints against employers in this group were disposed of during the year. Three were settled, three rejected, and none upheld. No hearings were held in these complaints.

Ten of the 11 complaints against unions which were posed of in this category were against three postal un. None of these complaints was upheld, six being rejected five either settled or withdrawn. Two of the complaints to hearing.

#### Unlawful Strike

Two anticipatory applications involving Post Office tercarriers were disposed of during the year. Both wer tled and the anticipated disruption avoided although hour disruption was reported at one location ahead anticipated events. One case was settled at a hearing at other was settled following the rejection of a strike mot a meeting of the employees involved. A third applie involving a brief disruption was eventually rejected.

#### Miscellaneous Federal Undertakings

In this grouping, the Board certified a bargaining us 12 teachers employed in a school controlled by an I Band Council. It also granted a review application in reforming a similar group at another such school. A hearing required in the certification case but not in the review.

The Board also certified a bargaining unit of employees engaged in Uranium mining and granted a rapplication in respect of another such group. An access was granted to a union in respect of a group of empengaged in uranium mining in a remote area. No her were required in these cases.

An application for certification and a declaration of employer were granted without a hearing in respectively.

Two complaints of unfair labour practice again employer engaged in Distant Early Warning (DEW) operations were settled and withdrawn.

#### Not Federal Jurisdiction

A total of 13 applications and complaints, mostly ing road transportation operations, were rejected be Board during the year because they did not fall into full jurisdiction. Only one of these cases went to a hearing.

# JUDICIAL REVIEW AND RELATED PROCEEDINGS

ring the 1982-83 report year, there were several decirendered by each of the Federal Court, Trial and al Division and the Supreme Court of Canada reviewecisions of the Canada Labour Relations Board.

#### eral Court of Canada — Appeal Division

the Appeal Division, 29 Board decisions were quesd in 33 review applications under s. 28 of the Federal t Act. This represents 5.2% of the decisions issued by doard during the year. Only one review application was red; in this case, the Board had rejected an application evocation by relying on evidence presented in another that the applicant had not sufficient retunity to respond to the evidence and so the Board equently reheard the case and dismissed it again. Over-the Appeal Division issued 5 written Reasons for deci-

#### eral Court of Canada — Trial Division

the Trial Division, three applications for stays on Board's were received. One stay was granted by the Trial ion in *Purolator Courier and Carole Madeleine*<sup>4</sup> but ater overturned by the Appeal Division.<sup>5</sup> The other two cations requested a stay of execution of reinstatement seconcerning employees of *General Aviation* who had sed in a lawful strike.<sup>6</sup> One was made under section of the *Constitution Act*, 1982° and was dismissed, with ns, on the basis that the Trial Division lacked jurisdicto grant a stay.<sup>8</sup> The other was made in the Appeal ion and was dismissed without reasons.<sup>9</sup>

#### Supreme Court of Canada

Four applications for leave to appeal to the Supreme Court of Canada were received, one of which was granted. Five decisions were rendered by the Supreme Court during the year, four of which upheld the Board's decision. In the fifth decision, Paul L'Anglais the Court held that the Board had wrongly assumed constitutional jurisdiction. Furthermore, and of greater significance, the Court also decided that provincial superior courts can review the constitutional validity of provisions of, or the application of, the Canada Labour Code as well as other federal statutes. The Federal Court does not have exclusive jurisdiction in such matters. This particular case had been litigated in the Quebec Superior Court and Court of Appeal.

Of the other four decisions, the first concerned a union violation of its duty of fair representation.<sup>14</sup> With respect to the Board's decision, the Court held that mere doubt as to the correctness of a labour board's interpretation of its statutory power is no ground for finding jurisdictional error, especially when the board is exercising powers confided to it in wide terms to resolve competing considerations.

The second decisions involved a determination of whether an Indian Band Council was an employer under the *Code*. <sup>15</sup> In affirming the Board's decision, the Court held that it was within the Board's jurisdiction to determine whether or not the Band Council was an employer.

The two remaining decisions concerned the operation of union hiring halls, where the Court held that the Canada Labour Relations Board was within its jurisdiction in ordering a complainant to be admitted to the union or admitted to the ranks of cardmen as a remedy for the breach of the duty of fair referral under s. 161.1 of the Code. 16 In reversing the decision of the Federal Court of Appeal, the Court referred to the principle that a board does not commit jurisdictional error unless it gives a patently unreasonable interpretation to

the statute. However, the Court entered a note of catreating the case as an exceptional one, which could taken to establish any general principle.

At year's end, there were 3 cases awaiting argum decision before the Supreme Court of Canada.<sup>17</sup>

#### **Endnotes**

- Denis Simard v. Canada Labour Relations Board et al., File No. A-370-82, December 15, 1982.
- <sup>2</sup> Teamsters, Brewery, Soft Drinks & Miscellaneous Workers' Union, Local 1999 and LaSarre Air Service Ltd. (Propair Inc.) et al. (1982), as yet unreported CLRB decision No. 377.
- North Canada Air v. Canada Labour Relations Board (1982), 46 N.R. 422 (F.C., App. Div.).
  - Verreault Navigation Inc. v. Seafarers' International Union of Canada and CLRB, File No. A-428-81, July 20, 1982.
- Bank of Nova Scotia v. Retail Clerks' International Union et al. (1982), 83 CLLC 14,007 (F.C., App. Div.).
- Denis Simard v. Canada Labour Relations Board et al., supra, note 1. Retail Clerks' International Union, Local 503, and Carole Madeleine v. Purolator Courier Ltée and the CLRB, File No. A-399-82, October 15, 1982.
- <sup>4</sup> Purolator Courier Ltée v. Canada Labour Relations Board, l'Union des employés de commerce de Québec, Local 50, and Carole Madeleine, [1983] 1 F.C. 472.
- 5 Retail Clerks' International Union, Local 503, and Carole Madeleine v. Purolator Courier Ltée et al., supra, note 3.
- International Association of Machinists & Aerospace Workers, Local 2443 and General Aviation Services Ltd.; [1982] 3 Can. LRBR 439; 82 CLLC 16,181 (CLRB decision No. 388).
- Constitution Act, 1982 (U.K.), c. 11 (Sched. B).
- 8 Andrea Vergis and Jantine Mitrovic-Bann v. Canada Labour Relations Board et al.; [1983] 1 F.C. 482; and [1982] 142 D.L.R. (3d) 747.
- <sup>9</sup> Keith Chapman v. General Aviation Services Ltd. et al., File No. A-762-82, August 9, 1982.
- Banque Nationale du Canada c. Union internationale des employés de commerce et le C.C.R.T.; leave to appeal to the Supreme Court of Canada granted May 10, 1982 (Beetz, Chouinard, Lamer, JJ.).

- Teamsters' Union Local 938 of the International Brotherhood of sters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Freston and Humes Transport Limited v. Gérald M. Massicotte CLRB; [1982] 1 S.C.R. 710; 134 D.L.R. (3d) 385; 82 CLLC 14, Public Service Alliance of Canada v. Chief Lawrence Francis, et the CLRB; [1982] 2 S.C.R. 72; 1982 139 D.L.R. (3d) 9; 44 N and 83 CLLC 14,208.
  - Canada Labour Relations Board and David Nauss v. Halifa: shoremens' Association, Local 269 of the International Longsha Association et al. (1983), 144 D.L.R. (3d) 1; 46 N.R. 324; CLLC 14,022.
  - Canada Labour Relations Board v. Local 1764 of the Inter-Longshoremens' Association, Steamship Checkers, Cargo Rep Weighers and Samplers and R.W. Lockhart and C.G. Wilso (1983), 144 D.L.R. (3d) 1 (see also 46 N.R. 324; and CLLC 140
- <sup>12</sup> Canada Labour Relations Board and Attorney-General of Ca Paul L'Anglais Inc. and J.P.L. Productions Inc. (1983), 146 202; 47 N.R. 351; and 83 CLLC 14,033.
- 13 R.S.C. 1970, c. L-1.
- 14 Gérald M. Massicotte et al., supra, note 11.
- 15 Public Service Alliance of Canada, supra, note 11.
- 6 David Nauss et al., and R.W. Lockhart and C.G. Wilson et al. note 11.
- 17 Banque Nationale du Canada c. Union des employés de cor supra, note 10 (Argument heard November 30 and December 1, Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie seil canadien des relations du travail c. Société Radio-Canada February 2 and 3, 1983, Supreme Court of Canada.

Northern Telecom Canada Limited et al. v. Communication Wo Canada et al. and the CLRB et al., (1983), 147 D.L.R. (3d) 2; 161; and 83 CLLC 14,048 (S.C.G.). (Judgement was rendered 23, 1983 in which it was held that the Board had wrongly declir stitutional jurisdiction.)

### REASONS FOR DECISION

There the Board feels that it is necessary or useful for the ies or for other persons who may face similar situations he future, it issues formal Reasons for Decision in both cial languages. These Reasons are subsequently public in the Board's publication "Decisions/Information". cted decisions are also published by specialized publicates such as the Canadian Labour Law Reporter and adian Labour Relations Board's Reports.

ormal Reasons for Decision are not issued in the ority of cases since there is often no significant issue of or policy not previously published and the issues involved often clear and generally understood. In such cases, the rd's decision is conveyed to the parties by letter provid-whatever Reasons for the decision that may be necessary way of explaining the Board's findings. The Reasons are pared by the panel Chairman or a Board Member who part of the quorum rendering the decision.

the decision is not an unanimous one, the dissenting ority Reasons for Decision are attached to the majority sion which, of course, is the official decision of the rd.

uring the year 1982-83, the Board issued 39 formal Reafor Decision in relation to 60 cases. While this was n from 65 Reasons for Decision involving 90 cases in the ious year, it included three of the most complex and consuming groups of review cases that the Board has puntered to date involving a large number of parties and complex issues. One involved up-dating a bargaining unit of national dimensions in the Railway industry. The other two involved a number of bargaining units in a national television network and the questions as to the employee status of persons described as "freelancers".

During the year, the Board was asked to review a decision rejecting an application for certification because of the inappropriateness of the unit. The decision had been reached on written submissions only and there had been a dissenting opinion. On the review application, the case was sent to hearing following which the original decision was reversed in Reasons for Decision which also dealt with Board policy on applications for review of its decisions.<sup>3</sup>

Reasons for Decision were also issued in another review application in which the employer claimed that a certification had been obtained by fraud in an operation related to offshore oil drilling. The application and related allegations against the union were rejected.<sup>4</sup>

Five Reasons for Decision dealt with bargaining rights following a sale or other disposition of business. One such application, which was dealt with by the full Board, concerned a situation in the longshoring<sup>5</sup> industry in which work was transferred to another employer who had been awarded the new contract. The Board found that there had been no sale of business for the purposes of the Code. Two of the "sale of business" decisions related to successful applications in the Road Transportation industry<sup>6</sup> while the remaining two decisions were related to the Air Transportation industry.<sup>7</sup>

anadian National Railways (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 4; and 82 CLLC 16,197.

veiété Radio-Canada/Canadian Broadcasting Corporation (1982), 44 19; and 1 CLRBR (NS) 129.

Ociété Radio-Canada (1982), as yet unreported Board decision No.

ceena Broadcasters Ltd. (1982), 82 CLLC 16,165.

D. Marine Transport Ltd. (1982), 83 CLLC 16,009.

rminus Maritime Inc. et al. (1983), as yet unreported Board decision 9, 402.

<sup>6</sup> Travelways Maple Leaf Ltd., Music Mann Leasing Ltd., Bus Drivers (London) Inc.; [1982] 2 Can LRBR 337.
Les Transports Provost Inc. (1983), 2 CLRB (NS) 196 (reported in

Les Transports Provost Inc. (1983), 2 CLRB (NS) 196 (reported in French).

General Aviation Services Ltd. et al. (1982), as yet unreported Board decision No. 390.

La Sarre Air Services Ltd. (Propair Inc.) et al. (1982), as yet unreported Board decision No. 377.

Complaints alleging employee dismissals contrary to the provisions of the Code were rejected in three<sup>8</sup> Reasons for Decision while complaints were upheld and employees ordered reinstated with compensation in two<sup>9</sup> Reasons for Decision.

Reasons for Decision were issued rejecting complaints alleging failure by unions in the duty to represent employees fairly in seven<sup>10</sup> cases. One of these rejections was for lack of jurisdiction.<sup>11</sup>

Of the rejected complaints involving competing interests within the union, the Board, in one decision, upheld the action of employer and union in giving credit to female employees for previous service prior to their inclusion in the bargaining unit and rejected the complaint of male employees regarding the order of lay-off.<sup>12</sup> In another case, the Board declined to find that the application of seniority represented discrimination against junior employees.<sup>13</sup> Two of the decisions rejecting these complaints related to the bargaining procedures in the Railway industry.<sup>14</sup> Two of the decisions rejected allegations of failure in the duty of fair representation in relation to dismissal grievances.<sup>15</sup> In one of

these, the Board dealt with the question of the qual representation provided by the union.<sup>16</sup>

Reasons for Decision were issued in one case wher Board found there had been a failure in the duty o representation.<sup>17</sup> The Board ordered the union to re-exa the merit of the grievance and waived the time limits i grievance procedure in the event the grievance was rel to arbitration.

Two Reasons for Decision involved allegations that a ticular employer in the Air Transportation industry waing to bargain in good faith following a lawful work page.<sup>18</sup> In the only other Reasons involving allegatic employer failure to bargain in good faith, constitujurisdiction was a determining factor. The case involmass transit employer which conducted negotiations casumption that increases for employees were restrict provincial wage restraint legislation. The Board found because of the interprovincial nature of the employer's ations, industrial relations came under Federal jurisd and ordered the employer to bargain in good faith.<sup>19</sup> Board's decision on constitutional jurisdiction was later firmed by the Courts.<sup>20</sup>

- 8 Hill Security Limited (1982), as yet unreported Board decision No. 380. Brenda Hoekstra and National Bank of Canada (1982), as yet unreported Board decision No. 382. Radio CKML Inc. (1982), as yet unreported Board decision No. 398.
- <sup>9</sup> Van de Hogen Cartage Limited (1982), as yet unreported Board decision No. 392.
  - Loomis Armored Car Service Limited et al. (1983), as yet unreported Board decision No. 408.
- Baron W. Lewers and CP Hotels (1982), 82 CLLC 16,179.
  Lucio Samperi and Canadian Pacific Air Lines Limited; [1982] 2 Can
  LRBR 207; and 82 CLLC 16,172.

Luis Rivera et al. and Canadian Pacific Air Lines Limited (1982), as yet unreported Board decision No. 379.

Captain William J. Lamore et al. and Canadian National Railways

(1982), as yet unreported Board decision No. 384.

John Valiante and Canadian Pacific Air Lines Limited (1982), as yet unreported Board decision No. 395.

Manuel Silva Filipe and Canadian National Railway (1982), 2 CLRBR (NS) 84.

Stanley Warner and Canadian National Railway Company and Canadian Pacific Limited (1982), as yet unreported Board decision No. 403.

- 11 Baron W. Lewers, supra, note 10.
- 12 Luis Rivera et al., supra, note 10.
- <sup>13</sup> John Valiante, supra, note 10.
- Captain William J. Lamore et al., supra, note 10. Stanley Warner, supra, note 10.
- Lucio Samperi, supra, note 10. Manuel Silva Filipe, supra, note 10.
- Lucio Samperi, supra, note 10.
- 17 Halya Hrycyna and Nordair Limited (1982), as yet unreported I decision No 375.
- <sup>8</sup> General Aviation Services Ltd.; [1982] 3 Can LRBR 47; and 82 C 16,177.
  General Aviation Services Ltd.; [1982] 3 Can LRBR 439; and 82 C 16,181.
- Ottawa-Carleton Regional Transit Commission (1983), 83 C 16,016.
- Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgan Transit Union, Local 219, et al. (1983), 144 D.L.R. (3d) 581; at CLLC 14,034 (Ord. H.C., Div. C. et al.).

addition to the decisions mentioned above regarding titutional jurisdiction, there were two Reasons for Decidealing with jurisdiction over Road Transportation.<sup>21</sup> In her case, the Board asserted federal jurisdiction in relato a unit of teachers on an Indian Reservation.<sup>22</sup>

f three Reasons for Decision dealing primarily with alleons of employer interference, one complaint was dised by a majority decision,<sup>23</sup> one was dismissed by a nimous decision<sup>24</sup> and one complaint was upheld in part; anagement official being ordered to issue a letter of ogy for interference activities.<sup>25</sup>

ther than the cases involving failure in the duty of fair esentation which have been referred to previously, Reafor Decision were written in two other complaints not unions. One of these involved a complaint that a other was unlawfully removed from the union executive d. The Board rejected the complaint and found that the loyee was waging a political battle against his union. <sup>26</sup> In other Reasons for Decision, the Board found that a resonn adopted by members of a longshoring union providing priority for admission to membership (which involved

access to work), for relatives of existing members, to be unlawful.<sup>27</sup> The Board also noted that the discrimination in question against non-relatives of members would be in violation of the Canadian Human Rights Act.

Reasons for Decision were issued in one case where the Board, on referral by the Minister of Labour, settled the terms and conditions of a first collective agreement in the Broadcasting industry.<sup>28</sup>

Reasons for Decision were written in two cases upholding complaints alleging discrimination against employees for safety related activities under Part IV to the *Canada Labour Code*.<sup>29</sup> (One of these was subsequently challenged in the Courts and referred back to the Board<sup>30</sup>.)

Reasons for Decision were issued in one case involving the transfer of jurisdiction and bargaining rights from one union to another.<sup>31</sup>

And finally, the Board issued Reasons for Decision resolving a difference of opinion between two unions as to the bargaining unit and collective agreement to which disputed employees of a large telephone company should belong.<sup>32</sup>

M. Patry Ltd. et al. (1982), as yet unreported Board decision No. 389, urdman Bros. Ltd. (1982), 83 CLLC 16,003.

onseil des Montagnais du Lac St-Jean (1982), as yet unreported bard decision No. 405.

<sup>&#</sup>x27;ardair Canada (1975) Ltd. (1983), 2 CLRBR (NS) 129.

osbie Offshore Services Limited (1982), as yet unreported Board cision No. 399.

ink of Montreal (1982), 83 CLLC 16,015.

<sup>&</sup>quot;aude Latrémouille and Canadian Broadcasting Corporation (1983), yet unreported Board decision No. 407.

pland Arsenault et al. and Maritime Employers' Association Inc.; 982] 3 Can LRBR 425; and 82 CLLC 17,018.

<sup>28</sup> Huron Broadcasting Limited; [1982] 2 Can LRBR 227; and 82 CLLC 16,167.

<sup>29</sup> Gaétan Froment and Bell Canada (1982), 46 di 125; 1 CLRBR (NS) 85.

Samuel John Snively and 81,000 Canada Limited (1982), as yet unreported Board decision No. 373.

<sup>30</sup> Bell Canada v. CLRB and Gaétan Froment, File No. A-424-82, June 16, 1983 (F.C.A.).

<sup>31</sup> National Bank of Canada (1983), 2 CLRBR (NS) 202.

<sup>32</sup> Bell Canada (1982), as yet unreported Board decision No. 393.

TABLE 1

CASES RECEIVED AND DISPOSED OF APRIL 1, 1982 TO MARCH 31, 1983

TYPE OF APPLICATION	Carried Over	Received	Granted	Rejected	With- drawn	Settled	Total Disposed of	In Proces
Review	46	140	63	47	21		131	55
Certification	36	134	73	35	17		125	45
Change of terms and conditions of employment	1	7	3	3	1		7	1
Declaration of a Single Employer	5	11	1	3	7		11	5
Revocation	8	26	12	12			24	10
Allegation of fraud		1		1			1	
Successor Rights	1	14	13	1			14	1
Business Sale	12	13	9	3	5		17	8
Determination of existence of Collective Agreement	3	2		1	1		2	3
Technological Change	1	1			1		1	1
Provision of First Agreement	1	2	1	1	1		3	
Unlawful Strike or Lockout	2	16	3	3	1	11	18	
Unfair Practices	64	237	14	75	36	63	188	113
Consent to Prosecute	1	2			1		1	2
Filing of Board Order in Court	4	8	4	3	1		8	4
Access to Employer's Premises		1	1				1	
Safety of Employees	3	3	2	3	1		6	
TOTAL	188	618	199	191	94	74	558	248

TABLE 2
ANALYSIS BY INDUSTRY OF CASES RECEIVED IN 1982-83

Industry	Cert.	Review	Revoc.	Compl.	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	20	10	4	39	2	6	81
Banks	9	8	12	10		. 2	41
Broadcasting	9	27	2	22	5	7	72
Communications	1	3	_	10	1	1	16
Feed & Grain	3	1	_	2	1	_	7
Longshoring	10	7	1	7	2	5	32
Railways	8	10		40	_	8	66
Road Transport	35	32	5	74	1	26	173
Shipping	10	4	1	5	2	4	26
North. Territories	18	17	1	2	_	1	39
Crown Corp.	2	19	_	23	2	1	47
Miscellaneous	5	2		1	_	2	10
Not Federal	4			2		2	8
TOTAL	134	140	26	237	16	65	618

TABLE 3 SIZE OF UNITS CERTIFIED IN 1982-83

# of employees	# of applications	%	cumulative %
0/10	29	39.7	39.7
11/20	17	23.3	63.0
21/30	12	16.4	79.4
31/40	7	9.6	89.0
41/50	3	4.1	93.1
51/60	2	2.7	95.8
61/70	1	1.4	97.2
71/100	0	0	97.2
101/130	1	1.4	98.6
131/160	0	0	98.6
161/190	1	1.4	100.0
TOTAL:	73	100.0	

Total # of employees affected: 1,574

TABLE 4 NATURE OF CASES DISPOSED OF BY INDUSTRY 1982-83

Industry	Cert.	Review	Revoc.	Compl.	Strikes	Misc.	Total
A : T	1.4	1.0		0.5		_	
Air Transport	14	12	6	25	2	7	66
Banks	8	12	11	8		2	41
Broadcasting	16	32	2	21	5	4	80
Communications	_	4	1	8	1	4	18
Feed & Grain	2	1		1	1	Nationalise	5
Longshoring	6	6	1	7	2	5	27
Railways	6	10		28	_	10	54
Road Transport	36	29	3	60	2	29	159
Shipping	11	2		5	2	4	24
North. Territories	16	7		2	_	2	27
Crown Corp.	1	14		17	3	_	35
Miscellaneous	3	2	_	2	_	2	9
Not Federal	6	_	_	4	_	3	13
TOTAL	125	131	24	188	18	72	558

TABLE 5 NATURE OF CASES HEARD — BY INDUSTRY IN 1982-83

Industry	Cert.	Review	Revoc.	Compl.	Strikes	Misc.	Total
Air Transport		2	1	8	2	4	17
Banks		1		3		1	5
Broadcasting	4	5		10	4	2	25
Communications		1		1	1	2	5
Feed & Grain	_			-	1		1
Longshoring	1	2		3	1	2	9
Railways		3		4		3	10
Road Transport	1			35	1	13	50
Shipping	1			2	_	_	3
North. Territories	_	_			_	_	
Crown Corp.		1	_	2	1		4
Miscellaneous	1	_	_	_			1
Not Federal	_	_		1	_	_	1
TOTAL	8	15	1	69	11	27	131

TABLE 6
DISPOSITION OF CERTIFICATION APPLICATIONS 1982-83

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total	Cases Heard	Votes Held
Air Transport	5	4	5	14		1
Banks	8	7	3	8	_	1
	7	8			_	
Broadcasting	/	8	1	16	4	3
Communications				_		_
Feed & Grain	2	_	_	2	_	_
Longshoring	1	4	1	6	1	1
Railways	3	1	2	6	_	2
Road Transport	22	7	7	36	1	12
Shipping	9	2	_	11	1	5
North. Territories	13	2	1	16	_	
Crown Corp.		1	_	1	_	1
Miscellaneous	3	_	_	4	1	_
Not Federal		6		6	_	_
TOTALS	73	35	17	125	8	26

TABLE 7
DISPOSITION OF REVOCATION APPLICATIONS 1982-83

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total	Cases Heard	Votes Held
Air Transport	3	3		6	1	1
Banks	7	4	_	11	_	2
Broadcasting	1	1	_	2		
Communications	1	_		1	_	1
Feed & Grain	-		_	_	_	_
Longshoring	_	1	_	1	_	50000ma
Railways	_		_	_	—	_
Road Transport		3		3	_	_
Shipping	_	_	_		_	
North. Territories		_			_	_
Crown Corp.	_	_				_
Miscellaneous	_	_	_	_	_	_
TOTAL	12	12	_	24	1	4

TABLE 8 UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS AGAINST EMPLOYERS IN 1982-83

	1					
Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	Total	Cases Heard
Air Transport	_	2	6	4	12	1
Banks	1	2	_	5	8	3
Broadcasting	4	4	1	4	13	7
Communications	_		2	1	3	Antonio
Feed & Grain	_	_			_	_
Longshoring	_	_		1		_
Railways	_	1	1	1	3	_
Road Transport	7	6	18	9	40	25
Shipping		1	_	_	1	1
North. Territories		_	_	2	2	<u>.</u>
Crown Corp.	_	3	1	2	6	_
Miscellaneous				2	2	_
Not Federal	_	1	_	_	1	_
TOTAL	12	20	29	31	92	37

TABLE 9
UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS AGAINST UNIONS 1982-83

Industry	Granted	nnted Rejected With		Settled	Total	Cases Heard
Air Transport	1	7	1	4	13	7
Banks	_					
Broadcasting		4		4	8	3
Communications	_	2	1	2	5	1
Feed & Grain		1	_	_	1	_
Longshoring	1	2		3	6	3
Railways		14	1	10	25	4
Road Transport		13	2	5	20	10
Shipping	_	3		1	4	1
North. Territories				_	_	
Crown Corp.		6	2	3	11	2
Miscellaneous		_		_	_	_
Not Federal		3	_	_	3	1
TOTAL	2	55	7	32	96	32

TABLE 10 UNLAWFUL STRIKE/LOCKOUT APPLICATIONS 1982-83

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	Total	Cases Heard
Air Transport	1			1	2	2
Banks						
Broadcasting		1		4	5	4
Communications		1		_	1	1
Feed & Grain	_		1		1	1
Longshoring	1			1	2	1
Railways						
Road Transport	1	_	_	1	2	1
Shipping		_	_	2	2	
North. Territories		_	-	_		
Crown Corp.	-	1		2	3	1
Miscellaneous	_	_		_		_
TOTAL	3	3	1	11	18	11

TABLE 11 REVIEW APPLICATIONS 1982-83

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total	Cases Heard	Votes Held
Air Transport	5	7		12	2	
Banks	8	4		12	1	_
Broadcasting	16	9	7	32	5	1
Communications	1	3		4	1	
Feed & Grain	1			1		
Longshoring	2	3	1	6	2	
Railways	3	6	1	10	3	
Road Transport	14	10	5	29	_	
Shipping	1	1	_	2	_	
North. Territories	4	2	1	7	_	
Crown Corp.	7	1	6	14	1	_
Miscellaneous	1	1		2	_	_
TOTAL	63	47	21	131	15	1

## APPLICATIONS RECEIVED FROM 1973 TO 1983

	1973-74	1974-75	1975-76	1976-77	1977-78	1978-79	1979-80	1980-81	1981-82	1982-83
v	25	72	69	58	79	138	95	147	136	140
cation	236	171	146	181	220	230	185	214	160	134
e of Terms and tions of Employment	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A		8	11	11	7
nmendation of nor in Council				_	_	MANAGEMENT.	_	_	1	
ation of a Single yer	7	2	6	5	7	3	6	6	11	11
ation	6	2	11	5	8	24	23	36	44	26
ning Agent not d to Represent ning Unit	_	1	_	_	1		3	_		
tion of Fraud					_	1	1	1		1
sor Rights	4		_	1	1	1	3	1	3	14
ss Sale	1	3	3	2	6	8	7	11	17	13
n of Public Service ished as ration	_	_	_	_		_	1	_	2	_
nination of nce of Collective nent	_	1	_	2	1	11	5	3	4	2
on of Term of tive Agreement	_	1	1			1	1			
ological Change	2	3	1	1	2	1	<b>—</b>	_	2	1
to Serve Notice to	_	_	_		1	1	1	<u> </u>		
on for Final nent	2	3	2	4	4	1	N/A	N/A	N/A	N/A
on of First nent	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5	6	1	1	2
Strikes and its	1	5	3	8	7	14	23	30	15	16
Labour Practice	25	49	74	71	109	126	267	264	252	237
it to Prosecute		Acceptance.	_			1	2	2	1	2
of Board Order in	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	4	10	11	10	8
to Employer's	1	_	1	4	8	2	1	4		1
of Employees	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	1	1	1	9	3
DTAL	310	313	317	342	454	573	649	743	679	618

### CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

## STATEMENT OF EXPENDITURES FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 1983

(with comparative figures for the year ended March 31, 1982)

	1983	
Salary and wages	\$3,068,254	\$2,6
Accommodation	703,000	6
Employee benefits	532,100	4
Travel and relocation	365,960	3
Audio, recording and simultaneous translation services	59,774	
Communications	129,647	1
Reproduction and other printing	68,137	
Publication of DI, annual report, etc., including printing	71,273	
Other professional and special services	91,272	1
Materials and supplies	45,903	
Purchase of books, catalogues and subscriptions	37,967	
Acquisition of machinery, equipment and furniture	19,965	
Rental of office machinery and equipment	39,572	
Postage, freight, express and cartage	50,087	
Legal services	193,922	1
Rental of hearing rooms	45,594	
Advertising	1,424	
Miscellaneous	22,949	
TOTAL EXPENDITURES =	\$5,546,800	\$4,8
Total expenditures provided for by:		
Department of Labour Vote 10	\$4,295,700	\$3,7
Statutory Vote	481,100	4
Government departments which provided services without charge	770,000	6
=	\$5,546,800	\$4,8
Certified correct: Approved:	0.	
March March	: Tastante	,

Director of Administrative Services

Chairman





## CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

# RELEVÉ DES DÉPENSES POUR L'ANNÉE TERMINÉE LE 31 MARS 1983

(comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1982)

	Président	Directeur des Services administratifs
٠	znego z	m/// Sm
		Attesté: Approuvé:
118'7\$	008,842,2\$	
099	000 0/4	Ministères fédéraux qui fournissent des services sans frais
LE4	481 100	Crédit statutaire
£17 £\$	\$4 295 700	Crédit nº 10, Ministère du Travail
		Dépenses globales prévues au:
118 †\$	008 975 5\$	TOTAL DES DÉPENSES
Şī	57 646	
10	1 474	Publicité
75	76S ST	Location de salles d'audition
132	193 922	Services juridiques
57	L80 0S	Frais d'affranchissement, de transport par fret, de messagerie et de transport par camions
74	39 572	Location de matériel de bureau et d'équipement
72	596 61	Achat de matériel d'équipement et de meubles
34	L96 LE	Achat de livres et de catalogues, et frais d'abonnement
97	45 903	Fournitures et approvisionnements
112	272 19	Autres services professionnels et spéciaux
36	71 273	Publication des DI, du rapport annuel, etc., y compris l'impression
9 <i>L</i>	LEI 89	Communications. Reproduction et autres impressions.
III	129 647	
75	tll 65	Services de sonorisation, d'enregistrement et d'interprétation simultanée
316	96 \$98	Avantages sociaux Déplacements et réinstallations
187	237 100	Locaux
0 709	703 000	Traitements et salaires
, 743 L	\$3 068 254	207 in fro to stramost on T
51	1983	

REQUÊTES REÇUES DE 1973 À 1983

									,	
ΨΓ	310	313	715	342	tSt	ETZ	679	£47	619	819
ité du personnel	o/s	o/s	o/s	o/s	o/s	I	I	I	6	
s aux locaux de	Ī	_	Ī	<b>*</b>	8	7	Ī	Þ	_	I
t d'une ordonnance roseil à la Cour	o/s	o/s	o/s	o/s	o/s	7	10	II	10	8
entement à intenter cursuites	_	_		_		I	7	7	I	7
tes de pratique ale de travail	72	67	ÞL	I.L	601	176	L97	797	727	752
es et lock-out illégaux	I	ς	ε	8	L	ÞΙ	23	30	SI	91
sition d'une première	O/S	o/s	o/s	o/s	o/s	ς	9	I	I	7
se de règlement itif	7	3	7	₽	7	I	o/s	o/s	o/s	o/s
risation de signifier nise en demeure de zier	_				I	I	I			*****
gement ologique	7	3	I	I	7	I	_		7	I
ion de la durée d'une ntion collective		I	I			I	I	—		
ion concernant tence d'une ention collective	_	I		7	Į.	11	ς	3	Þ	7
ent de la Fonction que constitué en sè	_					_	I		7	
e d'entreprise	I	3	3	7	9	8	L	11	LI	13
s qn snccessent	Þ		_	I	I	I	3	I	3	ÞΙ
ation de fraude		_	_		_	I	I	I		I
t négociateur n'ayant ualité pour senter l'unité de siation	_	I	_	_	I		3	_	_	
cation	9	7	H	ς	8	74	23	98	ヤヤ	97
nation d'employeur	L	7	9	ς	L	3	9	9	II	11
mmandation du erneur en conseil		_		_		_	_		I	
fication des tions de travail	o/s	o/s	o/s	o/s	o/s	_	8	II	H	L
hoitation	736	ILI	971	181	220	230	185	214	091	134
noi	57	7.1	69	85	61	138	\$6	LtI	136	140
	-£791	5/6I -\$/6I	9261 -\$261	-9L6I	8L61 -LL61	-8791 -8791	-6791 -8791	1861	-1861 -1861	1983-

# REQUÊTES EN RÉVISION 1982-1983

### TABLEAU 11

TOTAL	69	Lt	17	131	ŞĪ	I
Divers	I	I	_	7	_	_
Sociétés de la Couronne	L	I	9	ÞΙ	ī	_
Industries dans le Nord	₽	7	I	L		_
noisegiveN	I	I	_	7		
Transport routier	14	10	ς	67	_	_
Chemins de fer	ε	9	I	10	3	_
Débardage	7	3	Ī	9	7	_
Grains et provendes	I	_	_	ĭ	_	
Communications	ī	ε	_	Þ	Ţ	
Radiodiffusion	91	6	L	32	ς	ī
Banques	8	<b>7</b>	_	12	I	_
Transport aérien	ς	L		12	7	
Secteur	səəərgA	Rejetées	Retirées	IstoT	Affaires saubnatna	Serutins sunst

REQUÊTES CONCERNANT DES GRÈVES ILLÉGALES ET LOCK-OUT 1982-1983

TOTAL	3	3	I	11	18	11
Divers		_				_
Sociétés de la Couronne	_	I	_	7	3	I
Industries dans le Nord	_	_		_		
noisegiveN	_		_	7	7	_
Transport routier	I			I	7	Ţ
Chemins de fer	_		_		_	_
Débardage	I	_		I	7	I
Grains et provendes	_		I		Ī	I
Communications		I	_		I	Ι.
Radiodiffusion	_	ī		<b>†</b>	ç	<b>†</b>
Banques	_	_	_	_	_	
Transport aérien	ī		_	I	7	7
Secteur	səòò1g.A	Rejetées	Retirées	Réglées	Total	Affaires entendues

TABLEAU 9
PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL PORTÉES CONTRE DES SYNDICATS
Secteur Agréées Rejetées Retirées Réglées Total entendues

JATOT	7	\$\$	L	35	96	32
Non fédéral	_	3	_	_	ε	I
STOVIC		_	_		_	_
Sociétés de la Couronne	_	9	7	ε	11	7
broV of sans besirtsubnI-		_		_	_	<del>-</del>
noitegiveN	_	3	_	ī	<b>†</b>	I
Transport routier	_	13	7	ς	50	10
Chemins de ser		ÞΙ	I	10	-25	₽
Débardage	I	7	_	3	9	3
Grains et provendes	_	I	_	_	ī	_
Communications	_	7	I	7	ς	I
Radiodiffusion		<b>7</b>		<b>*</b>	8	3
Banques	_	_				_
Transport aérien	Ī	L	ī	<b>†</b>	13	L
Secteur	səэ̀эīg∧	Rejetées	Retirées	Réglées	IstoT	Affaires entendues

TABLEAU 8
PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL PORTÉES CONTRE DES EMPLOYEURS
EN 1982-1983

TATOT	12	70	67	15	76	LE
Non fédéral	_	ī			I	_
Divers	_		_	7	7	
Sociétés de la Couronne	_	3	I	7	9	
Industries dans le Nord			_	7	7	_
noisegiveN	<u> </u>	I	_	_	I	I
Transport routier	L	9	18	6	07	52
Chemins de ser	_	ī	I	ī	3	_
Débardage	_			I	Ī	_
Grains et provendes	·					_
Communications	_		7	ī	ε	
Radiodiffusion	<b>†</b>	<b>†</b>	ī	Þ	13	L
Banques	ī	7		S	8	ε
Transport aérien		7	9	₽	12	ι
Secteur	esèèigA	Rejetées	Retirées	Réglées	IstoT	Affaires saubnatna

 ${\tt KEGO}{\tt ELESEN KELOCATION LKYNCHEES 1985-1983}$   ${\tt LVBIEVO 1}$ 

t	I	74		12	12	JATOT
_		_	_		_	Siers
_	_	_	_			Sociétés de la Couronne
_	_	_	_	_	_	Industries dans le Nord
_	_	_	_	_	_	noitegiveN
	_	ε		ε	_	Transport routier
		_		_	_	Chemins de fer
_	_	I	_	Ī	_	Débardage
_	_	_	_			Grains et provendes
I	_	Ī	_		Ī	Communications
	_	7		Ī	Ī	Radiodiffusion
7		ΙΙ		<b>†</b>	L	Banques
ī	I	9		3	3	Transport aérien
Scrutins tenus	Affaires səubnəinə	Total	Retirées	Rejetées	səè51gA	Secteur

KĖGLEMENT DES KEĆNĘTES EN VCCKĘDITATION 1985-1983

JATOT	٤٤	35	LI	125	8	97
Non fédéral	_	9	_	9	-	_
Divers	3	_		Þ	I	_
Sociétés de la Couronne	_	Ţ	_	I	_	ī
broV of sans le Nord	13	7	I	91		
noisegiveN	6	7		П	Ţ	ς
Transport routier	77	L	L	98	I	12
Chemins de fer	ε	Ţ	7	9	_	7
Débardage	I	₽	Ţ	9	ī	I
Grains et provendes	7	_	_	7	_	_
Communications		_		_	_	— ·
noisulliboibsA	L	8	I	91	<b>7</b>	ε
Banques	8	_	_	8	_	ī
Transport aérien	ς	Þ	ς	14	_	I
Secteur	25è51gA	Rejetées	Retirées	Total	Affaires səubnətnə	Scrutins tenus

NATURE DES AFFAIRES ENTENDUES — PAR SECTEUR EN 1982-1983 TABLEAU 5

131	LZ	11	69	Ţ	12	8	TOTAL
I	_		I	_	_	_	Non fédéral
I		_			_	I	stavid
Þ	_	I	7		I	empermen	Sociétés de la Couronne
	_	_	_		_	_	Industries dans le Nord
3	_	_	7	_		Ī	noisagiveN
0\$	13	I	35	<del></del>		I	Transport routier
10	ε		₽	_	ε	_	Chemins de fer
6	7	I	ε	_	7	I	Débardage
ī	_	I	_	_	<u>—</u>		Grains et provendes
ς	7	ī	I	_	I		Communications
72	7	₽	10		ς	<b>†</b>	Radiodiffusion
ς	Ī	_	3	_	Ī	_	Banques
Lī	Þ	7	8	I	7	_	Transport aérien
IstoT	Divers	Grèves	Plaintes	Révocation	Révision	Accré- noitation	Secteur

NVLOKE DES VELVIKES LKVNCHĘES byk SECLEOK 1985-1983

855	7.L	81	188	74	131	125	TOTAL
13	٤	_	Þ	_	_	9	Non fédéral
6	7		7		7	3	Divers
35		3	Lī		14	I	Sociétés de la Couronne
LZ	7	_	7		L	91	Industries dans le Nord
7₹	Þ	7	ς	_	7	П	noitegiveN
651	67	7	09	ε	67	98	Transport routier
<b>₽</b> \$	10	_	87		10	9	Chemins de fer
LT	ς	7	L	ī	9	9	Débardage
ς		Ī.	Ī		Ī	7	Grains et provendes
81	₽	Ī	8	ī	Þ	_	Communications
08	₽	ς	17	7	32	91	Radiodiffusion
ΙÞ	7	_	8	11	12	8	Banques
99	L	7	57	9	12	14	Transport aérien
Total	Divers	Grèves	Plaintes	Révocation	Révision	Accré- noitatio	Secteur

TABLEAU 3

TABLEAU 3

	0,001	٤٤	JATOT
0,001	<b>p</b> 'I	I	061/191
9'86	0	0	131/160
9'86	<b>p</b> 'I	I	101/130
7,76	0	0	001/11
7,76	þ'I	Ī	01/19
8'\$6	L'7	7	09/15
1,59	Ι'ŧ	ε	05/17
0,68	9'6	L	04/18
<b>⊅</b> '6 <i>L</i>	<b>7</b> '91	12	21/30
0,59	5,52	Lī	11/20
L'6E	۲٬6٤	67	01/0
% cumulatif	%	Nombre de requêtes	Nombre d'employés

Nombre global d'employés visés: 1 574

VAVITASE DES VELVIKES KEČNES EN 1887-1883 byk SECLENK LYBLEVN 2

TOTAL	134	140	97	752	91	\$9	819
Non fédéral	7	_	_	7	_	7	8
Divers	S	7	_	I		7	10
Sociétés de la Couronne	7	61	_	23	7	ī	Lt
ol snab satries dans le Nord	81	LI	I	7	_	I	39
noitegiveN	10	<b>7</b>	I	ς	7	<b>†</b>	97
Transport routier	35	35	ς	<b>⊅</b> L	I	97	173
Chemins de fer	8	10		07	_	8	99
Débardage	10	L	I	L	7	ς	32
Grains et provendes	٤	Ī		7	I		L
Communications	Ţ	3		10	I	I	91
Radiodiffusion	6	LT	7	77	ς	L	7.1
Banques	6	8	12	10		7	IÞ
Transport aérien	07	10	₽	68	7	9	18
Secteur	Accré- noitation	Révision	Révocation	Plaintes	Grèves	Divers	Total

TABLEAU 1

# AFFAIRES REÇUES ET TRANCHÉES 16" AVRIL 1982 AU 31 MARS 1983

TATOT	188	819	661	161	<b>7</b> 6	₽L	855	
Sécurité du personnel	3	3	7	3	I	_	9	
Accès aux locaux de l'employeur	_	I	I			_	I	
Dépôt d'une ordonnance du Conseil	t	8	t	٤	I		8	
Consentement à intenter des poursuites	ī	7	_	_	I		I	
Pratiques déloyales de travail	<b>†</b> 9	LE7	ħΙ	SL	98	69	188	
Grève ou lock-out illégal	7	91	٤	ε	I	11	81	
Imposition d'une première convention	I	7	I	I	I		٤	
Changement technologique	I	I		_	I		I	
Décision concernant l'existence d'une convention collective	٤	7	_	I	I		7	
Vente d'entreprise	12	13	6	٤	ς	-	LI	
Droits du successeur	I	ÞΙ	13	I	_	_	ÞΙ	
Allégation de fraude		I	_	I	_		Va.	
Révocation	8	97	12	12		_	74	
Déclaration d'employeur unique	ς	11	I	٤	L	_	11	
Modification des conditions de travail	I	L	٤	٤	I		L	
Accréditation	98	134	87	35	LI		172	
Révision	97	140	٤9	LÞ	7.1		131	
CATÉGORIES DE REQUÊTES	Reportées	Kečnes	гэээ̀тдА	Rejetées	Retirées	Réglées	Total tranchées	10

question contre des personnes non apparentées aux membres constitue une violation de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Des motifs de décision ont été rendus dans un cas où le Conseil, suite à un renvoi de la part du ministre du Travail, a réglé les modalités d'une première convention collective dans le secteur de la radiodiffusion<sup>28</sup>.

Deux affaires ont fait l'objet de motifs de décision dans lesquels le Conseil a fait droit à des plaintes allèguant des actes discriminatoires contre des employés pour des activités liées à la sécurité, et ce, aux termes de la Partie IV du Code connadien du travail<sup>29</sup>. (Une de ces deux affaires a été contestée par la suite devant les tribunaux et a été renvoyée au Conseil<sup>30</sup>.)

Des motifs de décision ont été rendus à l'égard d'une affaire concernant le transfert de la compétence et des droits de négociation d'un syndicat à un autre $^{11}$ .

Enfin, le Conseil a rendu des motifs de décision afin de résoudre une différence d'opinions entre deux syndicats en ce qui concernait l'unité de négociation dont devraient faire partie les employés d'une importante compagnie de télépartie les employés d'une importante compagnie de téléfone, ainsi que la convention collective qui devrait les régir<sup>32</sup>.

urt les décisions susmentionnées portant sur la compéonstitutionnelle, le Conseil a rendu des motifs de décincernant la compétence dans le secteur du transport 21. Il a soutenu qu'une autre affaire se rapportant à ité d'enseignants établis sur une réserve indienne relela compétence fédérale<sup>22</sup>.

première de trois plaintes pour lesquelles des motifs de n ont été rendus et qui portaient principalement sur égations d'ingérence de la part de l'employeur a été par une décision majoritaire<sup>23</sup>, la deuxième a été rejerune décision unanime<sup>24</sup> et le Conseil a fait droit en à la troisième, ordonnant à un représentant de la on de rédiger une lettre d'excuses pour ingérence<sup>25</sup>.

e les cas portant sur un manquement au devoir de ntation juste auxquels il a déjà été fait allusion, des de décision ont été rédigés à l'égard de deux autres s'ontre des syndicats. Un de ces motifs concernait inte voulant qu'un membre avait été retiré illégale-u conseil exécutif du syndicat. Le Conseil a rejeté ainte et a jugé que l'employé livrait un combat polititre son syndicat<sup>26</sup>. Dans ses motifs de décision ayant l'autre plainte, il a déclaré illégale une résolution prétérence, à des fins d'adhésion syndicale (comporcés au travail), aux parents de membres en place<sup>27</sup>.

- Muron Broadcasting Limited, [1982] 2 Can LRBR 227; et 82 CLLC [6,167, décision du Conseil n° 378, non encore rapportée en français
- <sup>29</sup> Gaètan Froment et Bell Canada (1982), 46 di 125
  Samuel John Snively et 81,000 Canada Limited (1982), décision du Conseil n° 373, non encore rapportée
- Dell Canada c. le Conseil canadien des relations du Havail et Gaètan Froment (C.F., Division d'Appel, dossiet nº A-424-84, 16 juin 1983)
- Banque Mationale du Canada (1983), 2 CLRBR (NS) 202, décision du Conscil nº 391, non encore rapportée en français
- Bell Canada (1982), décision du Conseil nº 393, non encore rapportée

rtée; Hurdman Bros. Ltd. (1982), 83 CLLC 16,003, décision du lil nº 394, non encore rapportée en français

Pairy Liée et autres (1982), décision du Conseil nº 389, non encore

air Canada (1975) Ltd. (1983), 2 CLRBR (NS) 129, décision du iil nº 409, non encore rapportée en français

ion encore rapportée

- ie Offshore Services Limited, (1982), décision du Conseil nº 399, note rapportée
- of Montreal (1982), 83 CLLC 16,015, décision du Conseil nº 404, rocre rapportée en français
- le Lattémouille et La Société Radio-Canada (1983), décision du sil nº 407, non encore rapportée
- id Arsenault et autres et l'Association des employeurs maritimes 1982] 3 Can LRBR 425; et (1982), 82 CLLC 17,018, décision du il nº 386, non encore tapportée en français

tion offerte par le syndicati6. Conseil a examiné la question de la qualité de la repr relatifs à des congédiements15. Dans une de ces derni

où l'affaire serait renvoyée à l'arbitrage. imparti par la procédure de règlement des griefs dan ner le grief quant au fond et a renoncé au respect d représentation juste17. Il a ordonné au syndicat de ré tion où il a jugé qu'il y avait eu manquement au de Le Conseil a rendu des motifs de décision dans un

sion du Conseil concernant la compétence constitution bonne foi19. Les tribunaux ont confirmé par la suite l tence fédérale, et il a ordonné à l'employeur de nègo travail de cet employeur tombaient sous le coup de la interprovincial des opérations de l'employeur, les relat tions salariales. Le Conseil a jugé qu'en raison du ca employés étaient limitées par la loi provinciale sur les tions en partant du principe que les augmentatio teur des transports en commun qui avait mené des n déterminant. Cette affaire avait trait à un employeur même genre, la compétence constitutionnelle était un time18. Dans les motifs concernant la seule autre affi pas négocié de bonne foi à la sutte d'un arrêt de trava lant qu'un employeur du secteur du transport aérien Deux motifs de décision concernaient des allégatio

> gration des employès et leur indemnisation. sion, des plaintes ont été agréées et on ordonnait la réinté-Code ont été rejetées, tandis que dans deux9 motifs de décicongédiement d'employés en violation des dispositions du Dans trois8 motifs de décision, des plaintes alléguant le

> compétence". L'une de ces plaintes a été rejetée pour défaut de devoir de représentation juste d'employés dans sept affaires. plaintes10 alléguant le non-respect par des syndicats du Le Conseil a rendu des motifs de décision rejetant des

> devoir de représentation juste en ce qui touche des griefs Deux autres rejetaient des allégations de manquement au de négociation utilisées dans le secteur des chemins de ferié. décisions rejetant ces plaintes se rapportaient aux procédures criminatoire contre des employés subalternes13. Deux des l'application du principe d'ancienneté constitue un acte dis-Dans une autre affaire, le Conseil a refusé de conclure que culin concernant l'ordonnance de mise en disponibilité12. de négociation, et a rejeté la plainte d'employés de sexe masd'employés du sexe féminin avant leur inclusion dans l'unité l'employeur et du syndicat de reconnaître le service antérieur l'intérieur du syndicat, le Conseil a maintenu la décision de plaintes rejetées concernant une divergence d'intérêts à Dans la décision qu'il a rendue dans le cas de l'une des

- Baron W. Lewers, supra, note 10
- Luis Rivera et autres, supra, note 10
- John Valiante, supra, note 10
- Stanley Warner, supra, note 10 Captain William J. Lamore et al., supra, note 10
- Manuel Silva Filipe, supra, note 10 15 Lucio Samperi, supra, note 10
- Lucio Samperi, supra, note 10
- non encore rapportee Halya Hrycyna et Nordair Limitée (1982), décision du Conse
- CLLC 16,177, décision du Conseil nº 385, non encore rapportée General Aviation Services Ltd., [1982] 3 Can LRBR 47; et (1
- CLLC 16,181, décision du Conseil nº 388, non encore rapportée General Aviation Services Ltd., [1982] 3 Can LRBR 439; et (1
- Ottawa-Carleton Regional Transit Commission (1983), 8.
- 20 Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amal 16,016, décision du Conseil nº 406, non encore rapportée en tran

CLLC 14,034 (H.C. Ont., C. Div., 17 février 1983) Transit Union, Local 219 et al. (1983), 144 D.L.R. (3d) 58

- apported Hill Security Limited (1982), décision du Conseil nº 380, non encore
- Radio CKML Inc. (1982), décision du Conseil nº 398, non encore rap-Conseil nº 382, non encore rapportée Brenda Hoekstra and National Bank of Canada (1982), décision du
- nº 408, non encore rapportée Loomis Armored Car Service Limited et al. (1983), décision du Conseil encore rapportee Van de Hogen Cartage Limited (1982), décision du Conseil nº 392, non
- Lucio Samperi et Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée, Conseil nº 372, non encore rapportée en français Baron W. Lewers et CP Hötels (1982), 82 CLLC 16,179, décision du
- Luis Rivera et autres et C.P. Air Limitée (1982), décision du Conseil nº seil nº 376, non encore rapportée en trançais [1982] 2 Can LRBR 207; et (1982), 82 CLLC 16,172, décision du Con-
- Captain William J. Lamore et al. and Canadian National Railway 379, non encore rapportée
- John Valiante et Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée (1982), décision du Conseil n° 384, non encore rapportée
- (1982), 2 CLRBR (NS) 84, décision du Conseil nº 397, non encore rap-Manuel Silva Filipe et Les Chemins de Jer Nationaux du Canada (1982), décision du Conseil nº 395, non encore rapportée
- portée en français
- dian Pacific Limited (1982), décision du Conseil nº 403, non encore rap-Stanley Warner and Canadian National Railway Company and Cana-

# **WOLIES DE DÉCISION**

sant partie du secteur des chemins de fer¹. Les deux autres avaient trait à un certain nombre d'unités de négociation au sein d'un réseau national de télévision, et aux questions liées au statut d'employé de personnes décrites comme des «pigistes»<sup>2</sup>.

Pendant l'année, le Conseil a été invité à réviser une décision rejetant une requête en accréditation en raison du caractère non approprié de l'unité en cause. La décision avait été rendue seulement sur la foi d'observations écrites, et il y avait eu une opinion dissidente. Après avoir fait l'objet d'une requête en révision, l'affaire a été entendue. Par la suite, la décision initiale a été infirmée dans des motifs de décision qui portaient également sur la politique du Conseil concernant les requêtes en révision de ses décisions<sup>3</sup>.

Des motifs de décision ont également été rendus dans le cas d'une autre requête en révision dans laquelle l'employeur soutenait qu'une accréditation avait été obtenue frauduleusement dans un secteur lié aux forages pétroliers au large des côtes. La requête et les allégations connexes contre le syndicat ont été rejetées\*.

Cinq motifs de décision visaient les droits de négociation après la vente ou autre liquidation d'une entreprise. Le Conseil a examiné en séance plénière une requête de ce genre concernant le secteur du débardage<sup>5</sup> et où le travail avait été transféré à un autre employeur qui s'était vu adjuger le nouveau contraît. Il a décidé que dans ce cas il n'y avait pas eu rehatives à la vente d'entreprise, au sens du Code. Deux des décisions relatives à la vente d'une entreprise se rapportaient à des requêtes (admises d'ailleurs) émanant du secteur du transport routier<sup>6</sup>, tandis que les deux autres touchaient le secteur du transport routier<sup>6</sup>, tandis que les deux autres touchaient le secteur du transport routier<sup>6</sup>, tandis que les deux autres touchaient le secteur du transport aérien?

Conseil publie des motifs de décision dans les deux landicielles quand, à son avis, ils devraient ou pourraient aux parties ou à d'autres personnes susceptibles de niter un jour les mêmes difficultés. Ces motifs paraisentie dans as revue «di» (Décisions/Information). Cerde ses décisions sont également choisies et rapportées des publications spécialisées, telles que Canadian ur Law Reporter et Canadian Labour Relations ls'Reporte.

na la plupart des cas, les décisions ne font pas l'objet de officiels parce qu'elles ne soulèvent pas des questions rantes de droit ou de politique qui n'ont jamais été es dans une publication et les sujets abordés sont soutes les compris par la majorité des gens. Le Conseil se nies alors de les communiquer aux parties par lettre en pour expliquer les conclusions auxquelles il en est pour expliquer les conclusions auxquelles il en est notifs sont rédigés par le président du quorum ou membre du Conseil qui faisait partie du quorum qui membre du Conseil qui faisait partie du quorum qui and l'affaire.

a décision n'est pas unanime, les motifs de la minorité ente sont annexés à la décision de la majorité qui est, nment, la décision officielle du Conseil.

cours de l'année 1982-1983, le Conseil a rendu 39 si de décision concernant 60 affaires. Ce chiffre est infèsux 65 motifs de décision visant 90 affaires, enregistrés e précédente, mais il renferme trois des groupes de précédente, mais il renferme trois des groupes de précédente, mais il renferme trois des groupes de prefermant les affaires les plus complexes et les plus sa que le Conseil ait eu à régler jusqu'à maintenant, est que le Conseil ait eu à régler jusqu'à maintenant, de questions difficiles. Le premier portait sur la mise à de questions difficiles. Le premier portait sur la mise à une unité de négociation d'envergure nationale et fai-

Conseil nº 377, non encore rapportée

Terminus Maritime Inc. et autres (1983), décision du Conseil nº 402, non encore rapportée

Travelways Maple Led Ltd., Music Mann Leasing Ltd., Bus Drivers (London) Inc., [1982] 2 Can LBB 337, décision du Conseil nº 381, non encore rapportée en Îrançais Les Transports Provost Inc. (1983), 2 CLRBR (NS) 196 (en Îrançais)

General Aviation Services Ltd. et autres (1982), décision du Conseil n° 390, non encore rapportée La Sanre Air Services Ltée (Propair Inc.) et autres (1982), décision du

Chemins de Jee Nationaux du Canada (1982), 44 di 170; [1982] 3

ŝtê Radio-Canada (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 ŝtê Radio-Canada (1982), décision du Conseil nº 396, non encore 001téc

ena Broadcasters Ltd. (1982), 82 CLLC 16,165, décision du Conseil 74, non encore rapportée en français

Marine Transport Ltd. (1982), 83 CLLC 16,009, décision du Connº 400, non encore rapportée en français

qu'il n'en ressorte pas un principe absolu. tion de signaler le caractère exceptionnel de l'affaire, p

tes ou réglées devant la Cour suprême du Canada". A la fin de l'année, trois affaires attendaient d'être insti

pétence que s'il donne une interprétation manifestement qué le principe qu'un conseil ne commet une erreur de comdécision de la Cour d'appel fédérale, la Cour suprême a invoaux termes de l'article 161.1 du Code16. En infirmant la

déraisonnable de la loi. Cependant, la Cour a eu la précau-

## Notes

- (dossier nº A-370-82, 15 décembre 1982) Denis Simard c. Conseil canadien des relations du travail et autres
- portée pair Inc.) et autres (1982), décision du C.C.R.T. nº 377, non encore rapindustries, section locale 1999 et La Sarre Air Services Limitée (Pro-L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses
- ens et Conseil canadien des relations du travail (dossier nº A-428-81, 20 Verregult Navigation Inc. c. Syndicat international des marins canadi-422 (C.F., Division d'Appel, dossier nº A-407-81, 7 juin 1982) North Canada Air v. Canada Labour Relations Board (1982), 46 N.R.
- commerce et autres (1982), 83 CLLC 14,007 (C.F., Division d'Appel, La Banque de Nouvelle-Ecosse c. Union internationale des employes de (1982)
- 1 210u 'padns Denis Simard c. Conseil canadien des relations du travail et autres, dossier nº A-62-82, 14 octobre 1982)
- octobre 1982) leine c. Purolator Courrier Liée et autres (dosssier nº A-399-82, 15 Union des employés de commerce, section locale 503 et Carole Made-
- Carole Madeleine, [1983] 1 C.F. 472 l'Union des employés de commerce de Quédec, section locale 503 et Purolator Courrier Liée c. Le Conseil canadien des relations du travail,
- leine c. Purolator Courrier Ltée et autres, supra, note 3 Union des employés de commerce, section locale 503 et Carole Made-
- C.C.R.T. nº 388, non encore rapportée en français) Ltd., [1982] 3 Can LRBR 439; et (1982), 82 CLLC 16,181 (décision du l'aéroastronautique, section locale 2413 et General Aviation Services L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de
- La loi constitutionnelle de 1982 (R.U.) c. 11 (Annexe B)
- Lt/ (PE) relations du travail et autres, [1983] 1 C.F. 482; et (1982), 142 D.L.R. Andrea Versis et Jantine Mitrovic-Bann c. Le Conseil canadien des
- V-162-82, 9 aout 1982) Keith Chapman v. General Aviation Services Ltd. et autres (dossier nº
- Choumard et Lamer) Cour suprême du Canada autorisé le 10 mai 1982 (les juges Beetz, commerce et Conseil canadien des relations du travail, poutvoi à la Banque Nationale du Canada c. Union internationale des employes de

(euce constitutionnelle)

[ ] ajou 'vadns

13 K.C.S. 1970, c. L-1

83 CEEC 14'055)

83 CFFC 14'055

CLLC 14,208

la Cour a jugé que le Conseil avait eu tort de refuser d'exercer sa coi

83 CLLC 14,048 (C.S.C.); (Jugement rendu le 23 juin 1983, dans le

relations du travail et autres (1983), 147 D.L.R. (3d) 2, 48 N.R. 16 leurs en communication du Canada et autres et le Conseil canadien

Northern Telecom Canada Limitée et autres c. Le Syndicat des tran entendu les let 2 février 1983, Cour suprême du Canada

Conseil canadien des relations du travail c. Société Radio-Can

Syndicat des employés de production du Quédec et de l'Acadie

commerce et le Conseil canadien des relations du travail, supra, Banque Nationale du Canada c. Union internationale des employe

David Nauss et autres et R.W. Lockhart and C.G. Wilson et au

Canada c. Paul L'Anglais et J.P.L. Productions Inc. et autres (19 12 Conseil canadien des relations du travail et Procureur Général

son et autres (1983), 144 D.L.R. (3d) 1 (voir également 46 N.R. 32

tional Longshovemen's Association, Steamship Checkers, Cl Repairmen, Weighers and Samplers and R.W. Lockhart and C.G. l

Conseil canadien des relations du travail c. Local 1764 of the Inter

men's Association et autres (1983), 144 D.L.R. (3d) 1; 46 N.R. 32. Longshoremen's Association, Local 269 of the International Longsh

Conseil canadien des relations du travail et David Nauss c. Hal

[1882] Z B.C.S. 72; (1982), 139 D.L.R. (3d) 9; 44 N.R. 136; et cis, et autres, et le Conseil canadien canadien des relations du tra

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Le ches Lawrence Fi

B.C.S. 710; (1982), 134 D.L.R. (3d) 385; 44 N.R. 340; et 82 CI

Massicotte et le Conseil canadien des relations du travail, [1982

pots et aides, Fred Johnston et Humes Transport Limited c. Gerala

nationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'en

Le Syndicat des camionneurs, section locale 938 de la Fraternité in

Alliance de la Fonction publique du Canada, supra, note 11

149 D.L.R. (3d) 202; 47 N.R. 351; et 83 CLLC 14,033

Gerald M. Massicotte, supra, note 11

10; (Argument entendu les 30 novembre et 1er décembre 1983)

- 30

# PROCÉDURES CONNEXES ET RÉVISION JUDICIAIRE

### Cour suprême du Canada

Il y a eu quatre demandes d'autorisation à interjeter appel devant la Cour suprême du Canada, qui en a agrée une.ºo. Au cours de l'année, elle a rendu cinq décisions, dont quatre confirmaient celles du Conseil<sup>11</sup>. Dans la cinquième, concernant Poul L'Anglais<sup>12</sup>, elle a soutenu que le Conseil avait assumé à défaut la compétence constitutionnelle. En outre, que les cours supérieures des provinces peuvent réviser la vailidité constitutionnelle des dispositions ou de l'application que les cours supérieures des provinces peuvent réviser la vaildité constitutionnelle des dispositions ou de l'application du Code canadien du travail<sup>13</sup>, ainsi que d'autres lois fédéra-les. La Cour fédérale ne détient pas la compétence exclusive dans ces domaines. L'affaire en question avant été plaidée en Cour supérieure du Québec ainsi que devant la Cour d'appel de cette province.

La première des quatre autres décisions portait sur la violation par un syndicat de son devoir de représentation juste<sup>14</sup>. En ce qui concerne la décision du Conseil, la Cour a jugé que le simple fait de douter de la justesse de l'interprétation qu'un conseil des relations du travail donne de son pouvoir statutaire ne suffit pas pour établir une erreur de compétence, particulièrement lorsque le conseil exerce les pouvoirs généraux qui lui sont conférés pour trancher des questions litigieuses.

Dans la deuxième décision, il s'agissait de déterminer si un conseil de bande indienne était un «employeur» aux termes du Code<sup>15</sup>. En confirmant la décision du conseil, la Cour a jugé que ce dernier avait la compétence pour établir si le conseil de bande était un employeur.

Les deux dernières décisions avaient trait à l'exploitation de bureaux d'embauchage d'un syndicat, et la Cour a jugé qu'il rentrait dans la compétence du Conseil canadien des relations du travail d'ordonner qu'un plaignant soit admis aux rangs des détenteurs de carties pour remédier au non-respect du devoir de présentation juste

Lu cours de la période de 1982-1983, la Division de prere instance et la Division d'appel de la Cour fédérale, si que la Cour suprême du Canada, ont rendu plusieurs isions révisant celles du Conseil canadien des relations du

### Cour fédérale du Canada — Division d'appel

k la Division d'appel, 29 décisions du Conseil ont été conées suite à 33 demandes de révision présentées aux ters de l'article 28 de la Loi sur la Cour Jédérale. Ce chiffre résente 5,2% des décisions rendues par le Conseil au rs de l'année. Une seule demande de révision a été nise!; dans ce cas, le Conseil avait rejeté une requête en ceation en s'appuyant sur des éléments de preuve présendans une autre affaire<sup>2</sup>. La Cour a statué que le requét n'avait pas eu toutes les chances de réfuter la preuve, de ce que le Conseil a réentendu l'affaire par la suite et l'a reque le Conseil a réentendu l'affaire par la suite et l'a rece de nouveau. La Division d'appel a rendu au total cinq its écrits de décision<sup>3</sup>.

# Cour fédérale du Canada — Division de première instance

a Division de première instance a reçu trois demandes de pension de l'exécution d'ordonnances du Conseil. Elle en grée une à l'égard de Puvolatov Courriev Ltée', mais sa sa suries demandes visaient une suspension de l'exécution d'appel<sup>2</sup>. Les x autres demandes visaient une suspension de l'exécution d'onnances de réintégration pour des employés de Gene-Aviation qui avaient participé à une grève légale°. La mière a été présentée en vertu du paragraphe 24(1) de La mière a été présentée en vertu du paragraphe 24(1) de La prépare que la Division de première instance n'avait pas constitutionnelle de 1982' et a fait l'objet d'un rejet ivé parce que la Division de première instance n'avait pas conspétence voulue pour accorder une suspension<sup>8</sup>. La xième a été présentée devant la Division d'appel et a fait jet d'un rejet non motivé<sup>9</sup>.

également agréé une requête en révision concernant groupe semblable d'une autre école du même ge L'affaire d'accréditation a nécessité une audition, mai, n'a pas été le cas de celle concernant la révision.

Le Conseil a aussi accrédité une unité de négociation c posée de 188 employés affectés à l'extraction d'uranium a agréé une requête en révision relative à un autre gro similaire. Une ordonnance d'accès a été accordée à un sy cat, relativement à un groupe d'employés affectés à l'ext, tion d'uranium dans un lieu isolé. Ces affaires n'ont nécessité d'audition.

Une requête en accréditation et une visant l'obten d'une déclaration d'employeur unique ont été agréées aan tenue d'une audition, à l'égard des employés affectés fonctionnement d'un traversier interprovincial.

Quant aux deux plaintes de pratique déloyale de tra déposées contre un employeur s'occupant du Réseau ava de préalerte, l'une a été réglée et l'autre a été retirée.

### Juridiction non federale

Durant l'année, le Conseil a rejeté en tout 13 requête plaintes, la plupart concernant des activités de transport tier, parce que ces affaires ne ressortissaient pas à la com tence fédérale. Une seule de ces affaires a fait l'objet d' audition.

réglées, trois rejetées et aucune n'a été agréée. Ces plaintes n'ont pas fait l'objet d'auditions.

Des onze plaintes déposées contre des syndicats et qui ont été tranchées dans cette catégorie, dix concernaient des syndicats postaux. Aucune de ces plaintes n'a été agréée, le Conseil en ayant rejeté six et les cinq autres ayant été soit réglées, soit retirées. Deux ont fait l'objet d'auditions.

### Grève illegale

Deux requêtes appréhendées concernant les facteurs de postes Canada ont été tranchées durant l'année. Ces deux requêtes ont été tréglées et l'on a évité les perturbations appréhendées; cependant, avant la date prévue de ces inciantes, une perturbation qui a duré une heure a été signalée dans l'un des établissements. L'une de ces affaires a été dans l'un des établissements. L'une de ces affaires a été de l'autre l'a été à la suite du rejet réglée lors d'une audition et l'autre l'a été à la suite du rejet d'une motion de grève présentée au cours d'une réunion des employés concernés. Une troisième requête concernant une brève perturbation a été finalement rejetée.

### Diverses entreprises federales

Dans le cadre de cette catégorie, le Conseil a accrédité une unité de négociation composée de 12 enseignants travaillant dans une école dirigée par un conseil de bande indienne. Il a

Affaires tranchèes — Sociètès de la Couronne

35	72	JATOT
_	<i>t</i>	Divers
٤	I	Grève illégale
LI	L	Plaintes
	_	Révocation
14	9	Révision
I	L	Accréditation
1982-1983	7861-1861	

Auditions — Sociètès de la Couronne

<b>†</b>	TOTAL
	Divers
I	Grève illégale
7	Plaintes
	Révocation
I	Révision
_	Accréditation
1982-1983	

### Accréditation

Une requête en accréditation de cette catégorie a été tranchée durant l'année, à la suite d'un scrutin organisé parmi 3 260 employés participant aux activités d'extraction houillère de la Société de développement du Cap-Breton. Cette requête, qui constituait une tentative de faire remplacer l'agent négociateur en place, a été rejetée par suite des résultats du scrutin susmentionné.

#### Révision

Parmi les 14 requêtes en révision tranchées par le Conseil figuraient sept requêtes concernant Ports Canada, lesquelles découlaient des structures transformées issues des modifications apportées à la loi habilitante.

Le Conseil n'a pas reçu de requêtes en révision concernant les employés de cette catégorie.

#### Plaintes

Six plaintes déposées contre des employeurs de cette catègorie ont été tranchées au cours de l'année. Trois ont été

s, Ports Canada (autrefois dénommé Conseil des ports nonaux), l'Énergie atomique du Canada, la Société de el poppement du Cap-Breton (DEVCO) et la Société caname des postes. (Les autres sociétés de la Couronne figurada sous les rubriques appropriées, c'est-à-dire Radio-lada sous Radiodiffusion, C.N. sous Chemins de fer et Canada sous Transport aérien.)

plus nettement identifiable. on entre les parties et l'émergence d'une structure organiore à faire, et il se peut qu'elle soit facilitée par la consul-Une révision importante des unités de négociation reste adienne des postes a été restreint durant l'année considémises au Conseil à la suite de la création de la Société de les modifier en profondeur. Le nombre des affaires de faire une révision générale des unités de négociation orte que, pendant une période plus longue, il est impossilic, a eu pour effet de prolonger la période de transition, nt à la Loi sur les restrictions salariales du secteur rogation des conventions collectives, effectuées conforméété négociées dans le cadre de la Partie V du Code. La lu'à l'expiration des premières conventions collectives qui préconisés dans le Code canadien du travail, et ce, es classifications d'emplois ne peuvent respecter les critèés de négociation fondées sur les groupes professionnels t une période de transition, ce qui fait que les multiples ravail dans la Fonction publique, restent inchangés penamés antérieurement par l'effet de la Loi sur les relations I, les unités de négociation et les agents négociateurs, iété canadienne des postes entrée en vigueur en octobre ains groupes. En vertu d'une disposition de la Loi sur la mentations des régimes de rémunération des membres de et elle a aussi imposé des limites de 6% et de 5% aux pont jusqu'à deux ans beaucoup de conventions collectisur les restrictions salariales du secteur public a proplication de la Partie V du Code canadien du travail. La e tombent sous le coup de deux lois qui influent sur es employeurs et les employés appartenant à cette caté-

uvelles affaires — Sociètès de la Couronne

Lt	72	TATOT
Ţ.	<i>t</i>	staviO
7	7	Orève illégale
23	8	Plaintes
		Révocation
61	L	noisivàS
7	<b>†</b>	Accréditation
1982-1983	7861-1861	

#### Mysires tranchèes — Territoires du Nord

LT	ΙÞ	JATOT
7	S	Divers
	_	Grève illégale
7	7	Plaintes
-	_	Révocation
L	70	Révision
91	12	Accréditation
1982-198	7861-1861	

#### Accréditation

Le Conseil a agréé treize requêtes en accréditation con nant en tout 100 employés, alors que deux requêtes touc 24 employés ont été rejetées. Une requête a été rei Acucun scrutin parmi les employés ne s'est avéré nécessai

#### Révision

Sept requêtes en révision, qui concernaient toutes ordonnances d'accréditation, ont été tranchées du l'année. Quatre de ces requêtes ont été agréées, deux on rejetées et une a été retirée.

#### Plaintes

Deux plaintes déposées contre des employeurs on tranchées en 1982-1983 sans la tenue d'une auditions deux ont été soit retirées, soit réglées. Le Conseil n'a taucune plainte déposée contre des syndicats.

#### Divers

Il n'y a eu que deux affaires appartenant à cette catég Les deux ont été retirées sans la tenue d'une audition. I concernait la vente d'une entreprise et l'autre sollicitai déclaration d'employeur unique.

#### Sociétés de la Couronne

Les entreprises visées par les requêtes présentées au seil durant l'année considérée et qui appartiennent à la gorie des sociétés de la Couronne incluaient l'Administi de la voie maritime du Saint-Laurent, la Corporation d position des biens de la Couronne, le Centre nations

Elles ont été réglées et retirées. L'une alléguait un lock-out appréhendé et l'autre concernait un navire qui avait levé l'ancre sans être doté d'un effectif complet d'officiers, en violation de la convention collective.

#### Divers

Deux requêtes ont été présentées afin de faire modifier des taux de salaire ou des conditions, pendant qu'une requête en accréditation était en suspens. L'une d'elles a été agréée et l'autre a été rejetée. Aucune n'a nécessité une audition. Une requête alléguant la fraude a été rejetée et une autre concerrequête alléguant la fraude a été rejetée.

#### Les Territoires du Nord

Au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, la compétence du Conseil englobe les activités qui, si elles étaient menées ailleurs, seraient sous la juridiction des gouvernements provinciaux. Le caractère varié de la compétence fédérale exercée dans le Nord canadien est accru par l'inclusion dans sa sphère d'éléments tels que les activités de constructions, d'extraction minière, d'administration municipale; les entreprises de services et de ventes au détail; les employés de syndicats et même des employeurs portant des noms comme le Yukon Inn et le Malamute Saloon Ltd.

Le nombre de nouvelles requêtes en accréditation est passe de 9 l'année précédente à 18 durant l'année considérée.

Le nombre des affaires tranchées au cours de l'année a baissé de 41 à 27. Durant cette période, aucune audition n'a été tenue au Yukon ou dans les Territoires du Mord-Ouest.

Nouvelles affaires - Territoires du Nord

36	38	TOTAL
I	9	Grève illégale Divers
7 I	7	Révocation Plaintes
LI	12	Révision
1982-1983	7861-1861	Accréditation

#### Auditions - Navigation

ε	TOTAL
	Divers
	Grève illégale
7	Plaintes
_	Révocation
Anatomica	Révision
I	Accréditation
1982-1983	

#### Accréditation

parmi les employés. d'entre elles, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin seule de ces affaires a fait l'objet d'une audition et, pour cinq Deux requêtes concernant 56 employés ont été rejetées. Une employés ont été agréées par le Conseil dans ce secteur. Neuf requêtes en accréditation concernant en tout 125

cette année. Aucune requête en révocation n'a été tranchée durant

#### Révision

frauduleux. cat avait obtenu son accréditation par des moyens requête en révision, qui a été rejetée, alléguait qu'un syndicernait le changement de nom d'un employeur. L'autre pas nécessité d'audition. L'une d'elles, qui a été agréée, con-Les deux requêtes en révision qui ont été tranchées n'ont

#### Plaintes

l'année. Elle a été rejetée à la suite d'une audition. travail déposée contre un employeur a été tranchée durant Dans ce secteur, une seule plainte de pratique déloyale de

a fait l'objet d'une audition. tées et une a été soit retirée, soit réglée. L'une de ces affaires Lors plaintes déposées contre des syndicats ont été reje-

#### Lock-out illegal

gale, deux prétendaient qu'il y avait eu un lock-out illégal. Alors qu'il n'y a pas eu de requête alléguant une grève illè-

> ctirée après la tenue d'une audition. requête, concernant un changement technologique, a

> , 50 avaient trait au transport routier. r les 131 affaires qui ont été tranchées à la suite d'audi-

#### noitagivaN

êtes en accréditation. 4 à 26, la baisse s'étant manifestée surtout dans les ui ont été soumises au Conseil durant l'année est tombé dière au large des côtes. Le nombre des affaires nouvelavires approvisionnant des installations d'exploitation cil durant l'année considérée concernaient les activités les Grands Lacs, les affaires qui ont été soumises au port fluvial sur la voie maritime du Saint-Laurent et ttre celles touchant la navigation en haute mer et le

#### noingian/ - savielle estion

97	tt	TOTAL
7	<i>t</i>	ivers
7	I	rève illégale
ς	8	aintes
I		évocation
Þ	9	noisivà
10	72	noitatibərəə
1982-1983	7861-1861	

#### ires tranchèes — Navigation

77	99	TOTAL
<i>¬</i>	<i>t</i>	ivers
7	Ţ	rève illégale
ς	10	laintes
		évocation
7	L	noisivà
П	<b>*</b>	ceréditation
1982-1983	7861-1861	

#### Auditions - Transport routier

Dix-huit des 20 plaintes contre des syndicats portaient le devoir de représentation juste. Le Conseil en a rejeté! Le sept ont été retirées ou réglées. Dix plaintes contre des sy cats ont fait l'objet d'auditions.

#### Grève illégale

Le présent rapport rend compte de deux requêtes t chées concernant une grève illégale. L'une, qui a déjà mentionnée, aurait dû figurer dans le rapport de l'année cédente. Elle a été entendue à Montréal à la date d réception et une ordonnance du Conseil a été rendue le même. L'autre affaire, qui s'est produite en Ontario, po sur un arrêt de travail d'une demi-journée qui avait été 1 avant la réception de la requête. Cette dernière a été re par la suite.

#### Divers

du transport routier et qui ont été tranchées ont nècessité auditions. Six requêtes avaient été présentées dans le d'obtenir une déclaration d'employeur unique. Trois ont l'objet d'auditions, cinq ont été retirées et une a été rejeté l'objet d'auditions, cinq ont été retirées et une a été rejeté l'objet d'auditions, cinq ont été retirées et une a été rejeté l'objet d'auditions, cinq ont été retirées et une a ste rejeté l'objet d'auditions, cinq ont été retirées et une a seconserie des six requêtes concernant les discussions de la content de l

Treize des 29 affaires diverses appartenant à la catég

qui ont été tranchées a nécessité une audition. Cinq d'e elles ont été agréées et une a été rejetée. Sur un total de requêtes tranchées, cinq, relatives à la vente d'une entrep ont fait l'objet d'audition. Cinq requêtes ont été agra deux ont été retirées et une a été rejetée.

Le Conseil a examiné deux renvois de la part du min du Travail concernant l'opportunité de régler les moda d'une première convention collective entre les parties. deux affaires ont fait l'objet d'une audition, mais dan tion collective. Dans l'un, il a refusé de le faire et, l'autre, la demande a été retirée.

Le Coñseil a entendu une affaire en vertu des disposis en matière de sécurité de la Partie IV du Code, concer un camion dont il doutait du bon état mécanique. La pla a été agréée et l'on a ordonné la réintégration et l'indemi tion de l'employé.

Cinq requêtes sollicitant du Conseil qu'il dépose ses or nances devant la Cour fédérale ont été tranchées sar tenue d'une audition. Trois d'entre elles ont été agréé deux ont été rejetées.

TOTAL
Divers
Grève illégale
Plaintes
Révocation
Révision
Accréditation

#### Accréditation

Sur les 36 requêtes en accréditation tranchées au cours de la période étudiée, le Conseil a fait droit à 22 d'entre elles visant un total de 421 employée. Les sept requêtes en accréditation rejetées mettaient en cause l 745 employée. Seulement une affaire d'accréditation a fait l'objet d'une audition, mais un scrutin a été tenu parmi les employée dans 12 cas. Sept requêtes en accréditation ont été retirées.

#### Révision

La plupart des 29 requêtes en révision tranchées par le Conseil portaient sur la composition de l'unité de négociation ou les noms des parties. Toutefois, cinq d'entre elles visaient la révision de décisions rendues par le Conseil relativement à des plaintes de pratique déloyale de travail. Il a été fait droit à l't requêtes en révision, dont une révision enègociation du fils d'un employeur en raison de l'unité de négociation du d'un manque de communauté d'un employeur en raison d'un manque de communauté d'un employeur en raison d'un manque des communauté d'un étées et le Conseil en a rejeté dix. Aucune des requêtes en retirées et le Conseil en a rejeté dix. Aucune des requêtes en révision n'à nécessité la tenue d'une audition.

#### Révocation

Le Conseil a tranché trois requêtes en révocation visant un total de 38 employés. Toutes trois ont été rejetées sans audition et aucun serutin n'a été tenu parmi les employés.

#### Plaintes

Quarante des 60 plaintes étaient portées contre des employeurs et, sur ce nombre, 25 ont nécessité des auditions. Sur les 40 plaintes, le Conseil en a agrée sept, rejeté six, et 27 ont été retirées ou règlées.

Les trois affaires de cette catégorie qui ont nécessité des auditions portaient sur une plainte en matière de sécurité, laquelle a été rejetée à l'audition, une requête visant à obtenir le consentement aux poursuites et une requête demandant au Conseil de déposer son ordonnance devant la Cour fédérale. Les deux dernières affaires visaient les mêmes parties et ont été retirées après deux jours d'audition. Le Conseil a fait droit sans audition à sept autres requêtes portant sur les droits du successeur.

#### Transport routier

Ce groupe, qui est généralement à l'origine de nombreuses affaires présentées au Conseil, a enregistré une baisse du nombre total des affaires nouvelles, lequel est passé de 210 à 173 pour 1982-1983, et une diminution de 20 nouvelles requêtes en accréditation, dont le nombre est passé à 35 au cours de l'année étudiée.

#### Nouvelles affaires — Transport routier

JATOT	210	173
Divers	97	97
Grève illégale	3	I
Plaintes	68	<b>⊅</b> L
Révocation	10	ς
Révision	77	32
Accréditation	SS	35
	7861-1861	1982-1983

#### Assaires tranchèes — Transport routier

651	734	TATOT
67	91	Divers
7	₽	Grève illégale
09	<i>L</i> 6	Plaintes
٤	8	Révocation
67	38	Révision
98	69	Accréditation
1982-1983	7861-1861	

3	STOVIC
	Grève illégale
<b>b</b>	Plaintes
_	Révocation
3	noisivàs
_	Accréditation
1982-1983	

#### noitatibà

**TOTAL** 

requêtes en accréditation tranchées par le Conseil ne aient en cause que de petites unités, le secteur des chede fer étant depuis longtemps fortement syndicalisé. Trois auxquelles il a fait droit visaient 66 employés au mandis que la requête rejetée concernait un groupe de mployés. Deux autres requêtes ont été retirées. Aucune mon n'a eu lieu, mais un scrutin a été tenu dans deux cas il es employés. Il n'y a eu aucune requête en révocation.

10

### r səb əunəi

uois

toune des requêtes en révision tranchées n'a exigé la d'un scrutin parmi les employés, mais trois affaires ont ntendues par le Conseil. Il a été fait droit à trois requêne a été retirée et six ont été rejetées.

#### səji

uns ce secteur, le Conseil n'a fait droit à aucune plainte se eté rejetée se duc deux autres ont été réglées ou retirées. Aucune de sfâires n'a fait l'objet d'une audition.

nombre des plaintes contre les syndicats du secteur des nins de fer a augmenté (39 nouvelles plaintes), mais le seil n'a fait droit à aucune d'entre elles. Les 25 qui ont ranchées, dont quatre ont nécessité la tenue d'une audiportaient sur des allégations de non-respect du devoir sprésentation juste. De ce nombre, 11 ont été réglées ou ées, et le Conseil en a rejeté 14 au total.

secteur des chemins de fer n'a fait l'objet d'aucune ste concernant une grève ou un lock-out illégal.

#### Grève illégale

Une des requêtes concernant une grève illégale : réglée sans audition et l'autre a nécessité une ordonnan-Conseil rendue à la suite d'une audition.

#### Divers

Deux des trois requêtes concernant une vente d'entre et tranchées par le Conseil ont nécessité une aud Aucune n'a été agréée, deux ayant été retirées et l'autre tée par le Conseil. Ce dernier a fait droit à une requête cernant les droits du successeur et à une requête de d'une ordonnance du Conseil devant la Cour fédérale. les deux cas, il n'y a pas eu d'audition.

#### Chemins de fer

Ce secteur, où se pratique depuis fort longtemps la dicalisation, a fait plus souvent appel au Conseil au cou l'acaisation, a fait plus souvent appel au Conseil au cou plaintée à l'étude. Le principal secteur d'activité visa plaintes de pratique déloyale de travail déposées au cou l'année, dont 39 allèguent qu'un syndicat ne s'est acquitté de son devoir de représentation juste. Tout comme nous le verrons, le Conseil n'a fait droit à aucur plaintes de ce secteur qu'il a tranchées.

#### Nouvelles affaires - Chemins de fer

99	57	JATOT
8	<del></del>	Divers
	I	Grève illégale
07	30	Plaintes
_	_	Révocation
01	L	Révision
8	3	Accréditation
1982-19	7861-1861	

Affaires tranchees — Chemins de fer

75	02	JATOT
10	7	Divers
	I	Grève illégale
87	IS	Plaintes
-		Révocation
10	10	Révision
9	9	Accréditation
1982-19	7861-1861	

6	JATOT
7	Sivers
I	Grève illégale
3	Plaintes
	Révocation
7	Révision
I	Accréditation
1982-1983	

#### Accréditation

Sur les six requêtes en accréditation tranchées, seulement une, qui mettait en cause une unité de négociation de 53 employés, a été agréée. Quatre ont été rejetées et une retirée. Une seule a fait l'objet d'une audition et, dans le cas d'une autre, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin parmi les employés. Le nombre total des employés visés par les quatre requêtes rejetées était de 97.

#### Révision

Six requêtes en révision ont été tranchées, mais seulement deux d'entre elles ont nécessité une audition. Elles se sont révélées différentes et complexes en raison des particularités du secteur décrites plus haut.

#### Révocation

La seule requête en révocation tranchée au cours de l'année visait une unité de négociation de l'6 employés. Le Conseil l'a rejetée et n'a pas exigé la tenu d'une audition ou d'un scrutin parmi les employés.

#### Plaintes

Sur les sept plaintes tranchées, seulement une a été déposée contre un employeur et elle a été réglée sans audition. Trois des six plaintes dirigées contre des syndicats ont été réglées ou retirées. Le Conseil a fait droit à une des trois autres plaintes visant des syndicats et ayant fait l'objet d'une audition, et il a rejeté les deux dernières.

tachent à la navigation. Le Code contient des dispositions spéciales pour ce secteur en ce qui a trait à l'accréditation des agents négociateurs en fonction de la région géographique, et à la désignation d'un mandataire pour représenter les employeurs. Ce secteur se caractérise aussi par le recours général à des bureaux d'embauchage exploités par des syndicats pour la présentation des employés aux divers employeurs.

Certaines des particularités de ce groupement sont accentuées par la nature des décisions du Conseil qui, au cours de l'année étudiée, a désigné une association d'employeurs en tant que mandataire chargé de représenter un groupe d'employeurs et a rendu par la susice une ordonnance obligeant un employeur à nommer l'association pour le représenre au cours des négociations. Plus tard, à la demande de l'association d'employeurs, le Conseil a déposé l'ordonnance devant la Cour fédéraile du Canada. Ce secteur a également fait l'objet de procédures devant les tribunaux concernant des affaires connexes.

N'ayant pas suivi la tendance générale, le secteur en question est responsable de l'augmentation du nombre des nouvelles requêtes en accréditation et d'une importante baisse de celui des nouvelles plaintes.

Nouvelles affaires — Débardage

JATOT	67	32
Divers	ī	S
Grève illégale	months.	7
Plaintes	18	L
Révocation	_	Ţ
Révision	ς	L
Accréditation	ς	10
	7861-1861	1982-1983

Affaires tranchèes — Débardage

LZ	07	TOTAL
ς	7	Divers
7		Grève illégale
L	77	Plaintes
I	_	Révocation
9	9	Révision
9	10	Accréditation
1982-1983	1981-1982	

#### ires tranchèes — Grains et provendes

ς	70	TATOT
	I	ivers
I	3	rève illégale
I	L	laintes
	_	évocation
Ī	7	noisivà
7	L	ceréditation
1982-1983	7861-1861	

#### ions — Grains et provendes

I	TOTAL
	IVETS
I	rève illégale
_	aintes
_	évocation
_	noisivà
	ccréditation

#### éditation

s deux requêtes en accréditation tranchées au cours de ée ont été agréées. Elles visaient 33 employés en tout. nne n'a nécessité la tenue d'une audition ou d'un scrutin il les employés.

ndant l'année, aucune requête en révision ou en révocal'a été tranchée, et le Conseil n'a reçu aucune plainte de que déloyale de travail contre un employeur. La seule te contre un syndicat, dans laquelle on allèguait le nonct du devoir de représentation juste, a été rejetée.

#### e illégale

s eu une requête concernant une grève illégale, et elle réglée au cours d'une audition.

#### Débardage

s activités exercées par les travailleurs de ce secteur et compétence fédérale parce qu'elles se ratisièvent de la compétence fédérale parce qu'elles se rati-

#### Plaintes

Le Conseil n'a fait droit à aucune des huit plainte cette catégorie qu'il a tranchées. Les trois faites contre employeurs ont êté retirées ou réglées. Dans les cinq d sées contre des syndicats, le devoir de représentation n'aurait pas été respecté. Deux d'entre elles ont été rejt (une à la suite d'une audition), et trois ont été rejt-éseilses

#### Lock-out illégal

Le Conseil n'a reçu aucune requête concernant une g illégale, et la seule requête relative à un lock-out illéga liée à une question de mise à pied a été rejetée à la s d'une audition.

#### **Divers**

audition.

Deux des quatre affaires dans cette catégorie étaient plaintes concernant la sécurité, déposées aux termes de pairites V du Code canadien du travail. Une a été retiré l'autre, à laquelle le Conseil a fait droit, a été contestée la suite devant les tribunaux. Une requête visant à oblune déclaration d'employeur unique a été retirée et, dan cas concernant un renvoi au Conseil découlant de procéd d'arbitrage, ce dernier a rendu une décision sur la porté l'unité de négociation.

#### Grains et provendes

Le Conseil tire sa compétence dans ce domaine d'una fédérale dans laquelle le Parlement déclarait que certa opérations sont à l'avantage du Canada en général. Il en ainsi notamment de certains greniers-élévateurs, de certa activités relatives à la manutention des grains et de certa moulins à farine et à provendes. Les chiffres ci-dessous fléchi comparativement à ceux de l'année précédente; il eu peu d'activités et une seule affaire a nécessité eu peu d'activités et une seule affaire a nécessité

#### Nouvelles affaires — Grains et provendes

TATOI

L	91	IVIOI
		Divers
I	7	Grève illégale
7	L	Plaintes
_	_	Révocation
Ţ	7	Révision
3	ς	Accréditation
1982-198	7861-1861	

phiques et téléphoniques. Il faut noter toutefois que toutes les compagnies de téléphone ne sont pas sous la compétence fédérale. Même s'il s'agit d'un échantillon restreint, les chiffres ci-dessous indiquent une baisse du nombre des requêtes en accréditation, accompagnée d'une hausse du nombre de platique déloyale de travail.

Nouvelles affaires — Communications

91	97	TOTAL
ī	9	Divers
I	_	Grève illégale
10	L	Plaintes
_	7	Révocation
3	L	Révision
Ţ	<b>t</b>	Accréditation
1982-1983	1981-1982	

#### Assaires tranchèes — Communications

18	5.5	JATOT
<i>t</i>	L	Divers
I	_	Grève illégale
8	11	Plaintes
I	7	Révocation
<b>7</b>	10	Révision
nonemen	3	Accréditation
1982-1983	1981-1982	

#### Auditions — Communications

ς	JATOT
7	Divers
I	Grève illégale
I	Plaintes
_	Révocation
I	Révision
_	Accréditation
1987-1983	

Comme ces chistres l'indiquent, aucune requête en aceréditation n'a été tranchée au cours de l'année et une des quatre requêtes en révision sur lesquelles le Conseil a statué a fait l'objet d'une audition.

#### Plaintes

Treize des 21 plaintes qui ont été tranchées avaient été déposées contre des employeurs. Quatre ont été agréées, quatre autres ont été rejetées et cinq ont été soit retirées, soit réglées. Sept des dix plaintes qui ont nécessité une audition avaient été formulées contre des employeurs.

Des huit plaintes contre des syndicats qui ont été tranchées, quatre ont été réglées ou retirées, quatre autres ont été rejetées et aucune n'a été agréée. Deux des plaintes alléguaient manquement au devoir de représentation juste. Trois de ces affaires ont nécessité une audition.

## Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève/lock-

Deux des requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale qui ont été tranchées avaient trait à des différends découlant d'allégations de refus de fournir la programmation (ou l'aslimentation») à d'autres employeurs dont le personnel s'était mis en grève légale ou projetait de faire grève légale. Ces deux requêtes ont fait l'objet d'une audition en et les deux ont été réglées. Les deux autres affaires qui, elles aussi, ont été réglées. Les deux autres affaires qui, elles naissi, ont été réglées. Les deux autres aufaition de locknaisient une requête en vue d'obtenir une déclaration de lockout illégale trésultant d'un désaccord relatif à des chèques de paye mentionnés plus tôt.

#### Divers

Des quatre affaires appartenant à cette catégorie, deux ont nécessité des auditions. Dans l'une de ces affaires, le Ministre avait renvoyé l'affaire au Conseil afin qu'il décide s'il y avait lieu de régler les modalités d'une première convoir discrétionnaire en réglant ces modalités ainsi que les pouvoir discrétionnaire en réglant ces modalités ainsi que les robbjet d'un litige entre les parties. Deux affaires concertait que les parties. Deux affaires concertait que l'on modiffât les conditions de travail en attendant que le Conseil traitât une requête par un employeur qui souhaitait que l'on modiffât les conditions de travail en attendant que le Connseil traitât une requête sa tet requête concertie. L'une de ces requêtes a été retirée et l'autre a été rejectée. La quatrième affaire appartenant à cette catégorie concernait une requête relative à la vente d'une entreprise, sernait une requête relative à la vente d'une entreprise, laquelle a été rejetée par le Conseil.

#### Communications

Ce secteur, dont le chiffre des affaires nouvelles a baissé de 26 à 16 durant l'année, comprend les opérations télègra-

iten que 80 affaires seulement appartenant à ce secteur it été tranchées, 25 d'entre elles ont nécessité des audi-spubliques. Quatre cas d'accréditation sur un total de 16 ont été tranchée ont nécessité des auditions. (Ce qui fait traste avec le secteur du transport routier, pour lequel seule affaire d'accréditation sur les 36 qui ont été transeule affaire d'accréditation sur les 36 qui ont été transeule affaire d'accréditation.)

oici le nombre et les catégories d'affaires dans le secteur a radiodiffusion qui ont nécessité des auditions:

itions — Radiodiffusion

72	JATOT
7	s19vi <b>(</b>
Þ	singsili evert
10	laintes
_	Sévocation
ς	noisiv58
₽	Accréditation

#### noitatibà

Conseil a agréé sept des requêtes en accréditation conant au total 109 employés, plus ou moins, alors qu'il a é huit requêtes concernant 323 employés environ. Une ête en accréditation a été retirée. Des scrutins parmi les loyés ont été tenus relativement à trois cas et, comme il indiqué ci-dessus, quatre affaires ont fait l'objet ditions.

#### nois

omme on peut s'en rendre compte, cinq des 32 requêtes vision ont fait l'objet d'auditions et, dans le cas de l'une 5s, le Conseil a tenu un scrutin parmi les employés.

#### noiteo

es deux requêtes en révocation qui ont été tranchées, concernant huit employés a été agréée et l'autre contrait six employés a été rejetée. Pour aucune des deux il eu de scrutin ou d'audition.

retirées. êté rejetées. Les cinq autres plaintes ont été soit réglées

#### Divers

audition. agréées par le Conseil. L'une de ces requêtes a nécessité tation étaient en suspens (paragraphe 124(4)) ont les conditions de travail pendant que des requêtes en acci Deux requêtes demandant un consentement pour mod

#### Radiodiffusion

requêtes. dente, est passé à 9 cette année, soit une chute de requêtes en accréditation, qui s'élevait à 20 l'année pu sont produites dans toutes les catégories et le nombre par rapport à celui de l'année précédente, des fluctuation ci-dessous, le nombre total d'affaires nouvelles a baissé d à la compétence du Conseil. Comme l'indiquent les chi radio, la télévision et la diffusion par câble, qui ressortis Cette catégorie générale inclut les activités relatives

Nouvelles affaires - Radiodiffusion

7.1	83	TOTAL
L	8	Divers
ς	7	Grève illégale
77	70	Plaintes
7	3	Révocation
L7	30	Révision
6	70	Accréditation
1982-198	7861-1861	

#### Affaires tranchèes - Radiodiffusion

08	\$6	TOTAL
ħ	6	Divers
ς	7	Grève illégale
21	30	Plaintes
7	₽	Révocation
32	77	Révision
91	78	Accréditation
1982-1983	7861-1861	

#### IL TOTAL 17 7 DIVETS 7 Grève illégale 8 SI Plaintes Π Révocation Révision 15 10 8 11 Accréditation 1982-1983 1981-1982

#### Auditions — Secteur bancaire

ς	TATOT
I	Divers
wown	Grève illégale
3	Plaintes
_	Révocation
Ī	Révision
_	Accréditation
1982-1983	

#### Accréditation

pour l'une d'entre elles. tion. Des 12 requêtes en révision, une audition a été prévue la tenue d'un serutin, mais aucun n'a fait l'objet d'une audiconcernaient au total 178 employés. L'un des cas a nécessité caire et tranchées au cours de l'année ont été agréées. Elle Les huit requêtes en accréditation relevant du secteur ban-

#### Révocation

de la même année. cation agréées avaient été rejetées antérieurement au cours employés, mais aucune audition. Trois des requêtes en révoemployés ne l'ont pas été. On a tenu deux scrutins parmi les été agréées durant l'année, alors que quatre concernant 56 Sept requêtes en révocation concernant 134 employés ont

#### Plaintes

dont voici les résultats: une plainte a été agréée et deux ont des employeurs. Trois d'entre elles ont fait l'objet d'audition res unit plaintes tranchées avaient été présentées contre

sexe féminin a mené une vigoureuse campagne dans les succursales des banques à charte opérant dans l'ouest du Canada. Il en a résulté un bon nombre de requêtes en accréditation présentées par le Syndicat canadien des employés de service, de bureau et de détail, ainsi qu'une décision maturité de négociation appropriée (Banque canadienne impénue de négociation appropriée (Banque canadienne impénuité de négociation appropriée (Banque canadienne impénue de négociation appropriée (Banque canadienne impénue de négociation appropriée (Banque canadienne impénue de négociation appropriée (Banque canadienne impénue de négociation appropriée (Banque canadienne impénue de négociation appropriée (Banque de constituation présentée de partie de négociation appropriée (Banque de constituation de la constituation présentée de partie de partie de partie de partie de partie de partie de partie de partie de partie de la constituation présentée de constituation de la const

À la suite de cette décision, un certain nombre de syndicate ont entrepris l'organisation syndicate des employés de banque dans toutes les régions du Canada. Les requêtes en accréditation sont montées jusqu'à 49 en 1978-1979, sont descendues ensuite à 21 en 1979-1980, ont baissé à 11 nouvelles requêtes en 1981-1982 et se sont réduites à 9 durant l'année considérée. En 1979-1980, le Conseil a reçu les premières requêtes en révocation des droits de négociation des mières requêtes en révocation des droits de négociation des denites d'amployés de banque; leur nombre a atteint 26 l'an dernier et est tombé à 12 requêtes en 1982-1983.

Depuis le début de l'activité syndicale dans les banques, en 1976, le Conseil a reçu en tout 180 requêtes en accréditation concernant 179 unités de négociation. (L'une de ces requêtes avait trait à une unité déjà accréditée; il n'en a résulté qu'un simple changement de syndicat.) De ces 180 requêtes en accréditation, 140 ont été agréées relativement à 139 unités de négociation. Nu cours de la même période, jusqu'au 31 mars 1983, le Conseil a reçu 108 requêtes d'annulation des droits de négociation. Il en a agréé 80. Cela signifierait qu'à la fin de l'année considérée, 59 accréditations visant des droits de négociation. Il en a agréé 80 capait de l'année considérée, sans compter les deux accréditations antérieures concernant la Banque deux accréditations antérieures concernant la Banque deux accréditations antérieures concernant la Banque réparateurs d'appareils fixes.

Comme l'illustrent les chiffres ci-dessous, le nombre total de nouvelles requêtes reçues a baissé de 56 à 41, tandis que le nombre d'affaires tranchées relevant du secteur bancaire a chuté de 71 à 41 en 1982-1983.

Nouvelles affaires — Secteur bancaire

ΙÞ	95	TATOT
7	I	Divers
_	watering	Grève illégale
10	L	Plaintes
12	97	Révocation
8	П	Révision
6	H	Accréditation
1982-1983	1981-1982	

de représentation juste. Sept plaintes formulées re des syndicats ont fait l'objet d'auditions publiques, seule a été agréée, γ ont été rejetées et 5 ont été réglées etirées.

es 12 plaintes déposées contre des employeurs oeuvrant is le secteur du transport aérien, aucune n'a été agréée le Conseil. Deux ont été rejetées et dix ont été réglées ou ées. Une seule plainte déposée contre un employeur de ceur a fait l'objet d'une audition publique.

#### əlagəlli ə

cux requêtes à l'égard de prétendues grèves illégales ont reçues durant l'année et une audition avait été prévue chacune d'elles. L'un des cas a été réglé et, pour l'autre, onseil a rendu une ordonnance.

s septs affaires regroupées dans la présente catégorie prensient quatre requêtes concernant une vente d'entre, deux avaient trait à la sécurité aux termes de la Partie 
u Code et une était reliée au dépôt d'une ordonnance du 
ciel devant la Cour fédérale du Canada. Les quatre 
cies concernant la vente d'une entreprise ont été 
ces; deux d'entre elles ont nécessité la tenue d'une audiLa requête en vue du dépôt devant la Cour d'une 
nannce du Conseil a été rejetée sans audition, et les 
affaires relatives à la sécurité ont été rejetées à la suite 
affaires relatives à la sécurité ont été rejetées à la suite 
affaires relatives à la sécurité ont été rejetées à la suite 
affaires relatives à la sécurité ont été rejetées à la suite 
affaires relatives à la sécurité ont été rejetées à la suite

#### Secteur bancaire

1976, une nouvelle organisation syndicale qui attachait

#### Auditions — Transport aérien

Des 66 affaires de cette catégorie que l'on a tranc durant l'année considérée, 17 seulement ont nécessité audition publique. Aucune audition n'a été tenue rela ment aux quatorze requêtes en accréditation tranchées, e affaires qui ont fait l'objet d'une audition peuvent être v lées comme suit:

	JATOT
<b>†</b>	Divers
7	Grève illégale
8	Plaintes
Ţ	Révocation
7	Révision

#### Accréditation

Des 14 requêtes en accréditation, cinq ont été agréées nombre total des employés membres des unités de négition s'élevait à 183. Quatre requêtes ont été rejetées qui cernaient des unités de négociation dont le nombre des nures s'élevait à 204 employés, plus ou moins. Dans autres cas, les requêtes en accréditation ont été retirées dans un cas, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin p les employés membres de l'unité de négociation.

#### Révision

Des 12 requêtes en révision tranchées, seulement deus nécessité des auditions publiques.

#### Révocation

Comme il est indiqué ci-dessus, au cours de l'anné Conseil a tranché 6 requêtes en révocation des droil négocier d'un syndicat, comparativement à une seule rec de ce genre l'année précédente. L'un de ces cas a nécessitente d'une audition publique, et le Conseil a organis serutin parmi les employés. Il a révoqué les accréditation trois unités de négociation, qui comprennent au total employés, plus ou moins. Les trois requêtes en révocatio ont été rejetées concernaient un total approximatif de employés.

#### Plaintes de pratique déloyale de travail

Treize des 25 plaintes tranchées avaient été form contre des syndicats, et toutes alléguaient un manque

> les droits du successeur d'un syndicat, 13 étant reliées à des requêtes en vue d'obtenir une déclaration de vente d'entreprise et 11 demandant une déclaration d'employeur unique.

> Voici, pour ceux qui s'intéressent à un secteur particulier, un résumé des activités du Conseil selon les différents secteurs relevant de sa compétence.

#### Transport aérien

Ce secteur englobe le personnel de bord, le personnel au sol et le personnel travaillant dans l'exploitation des compegnies ácriennes, des áéroports et des activités connexes. Au cours de 1982-1983, le nombre d'affaires provenant de ce secteur est resté relativement stable, le total de nouvelles requêtes s'établissant à 81, par rapport à 82 l'année précédente. Cependant, comme l'indiquent les chiffres suivants, ce secteur ne suit pas la tendance générale. Les requêtes en secréditation sont passées de 11 à 20, tandis que les plaintes de pratique déloyale de travail sont tombées de 46 à 39.

#### Nouvelles affaires — Transport aérien

18	78	JATOT
9	6	Divers
7	3	Grève illégale
36	97	de travail
		Plaintes de pratique déloyale
Þ	3	négociation
		Révocation des droits de
10	10	Révision
70	H	Accréditation
1982-1983	7861-1861	-

#### Affaires tranchèes — Transport aèrien

99	L6	JATOT
	8	Divers
7	<b>†</b>	Grève illégale
72	IS	Plaintes
9	I	Révocation
12	13	Révision
ÞΙ	12	Accréditation
1982-1983	1981-1982	

Le dossier est resté ouvert pendant plusieurs mois et, après une longue période sans interruption d'activité, la requête a été rejetée. Aucune audition n'a été tenue.

Un autre court arrêt de travail d'une demi-journée était déjà terminé lorsque le Conseil a reçu la requête, l'affaire ayant été réglée. L'employeur a par la suite retiré officiellement la requête et aucune audition n'a été nécessaire.

Un employeur du secteur de la manutention des grains et provendes installé à Sorel (Québec) a présenté une requête alléguant que le déchargement d'un navire avait été retardé par un refus des employés d'effectuer des heures supplémentaires. À la suite d'une autre allégation de refus de travailler, une audition a été tenue à Montréal le lendemain. Cepenne audition a été tenue à Montréal le lendemain. Cependant, les parties en sont venues à une entente et la requête a été retirée.

Une compagnie aérienne de Calgary a présenté une requête alléguant que le syndicat avait interdit les heures supplémentaires. L'affaire a été entendue à Vancouver dix jours après la réception de la requête et une ordonnance a été rendue le lendemain.

Un refus des débardeurs de Terre-Neuve de retirer des chaînes (utilisées pour arrimer des véhicules à bord des navires) du côté d'un navire a donné lieu à un débrayage. L'employeur a eu recours à sa pratique antérieure, c'est-à-dire que c'est l'équipage du navire qui s'est chargé de cette tâche, jusqu'à ce qu'une entente disposant que les débardeurs devaient effectuer ce travail soit conclue. L'employeur a ensuite mis fin à la procédure qu'il avait engagée.

Un employeur du secteur de la radiodiffusion installé à Mont-Laurier (Québec) a prétendu qu'il y avait eu des interruptions sporadiques d'activité dans son entreprise. Une audition a eu lieu à Mont-Laurier, sept jours après réception de la requête. Les parties étaient également en cause dans une procédure de vente d'entreprise. La requête a été rejetée par la suite.

Un refus de la part des employés du service au sol travaillant pour une compagnie aérienne de desservir des avions appartenant à un autre employeur, dont les employés, membres du même syndicat, étaient en grève légale a donné lieu à une audition, à Montréal, le jour suivant la réception de la requête. L'affaire a été réglée au cours de l'audition.

#### Divers

Le reste des affaires reçues en 1982-1983 se sont réparties dans un grand nombre de catégories, la plus importante, pour ce qui est du nombre, comptant 14 affaires portant sur

existe par ailleurs des affaires qui ne peuvent être clasdans ces catégories.

n incident qui s'est produit dans le secteur de la radiodifnn a donné lieu à deux requêtes. L'employeur prétendait le syndicat avait déclenché une grève illégale tandis que ndicat affirmait dans as requête qu'il y avait eu lock-out al. Les deux affaires devaient être entendues dans la de Québec huit jours après la réception de la requête. grève illégale en quittant tous ensemble le travail. Le grève illégale en quittant tous ensemble le travail. Le liegal cat il aurait refusé de leur donner leur chèque de conformément aux dispositions de la convention collecconformément aux dispositions de la convention collecles obligeant à quitter le travail pour toucher leurs presconformément aux dispositions de la convention collecles obligeant à quitter le travail pour toucher leurs presles obligeant à quitter le travail pour toucher leurs presles obligeant à quitter le travail pour toucher leurs presles au cours de l'audition.

Conseil a dû régler trois requêtes anticipées reliées à grèves illégales et, dans chaque affaire, l'interruption des ités a pu être évitée. Dans une certaine affaire, le Contro condonné qu'un avis de requête soit affiché sur le lieu du uil, après quoi les membres du syndicat ont voté contre proposition d'arrêt de travail. Comme il s'agissait d'un it local au sein d'une unité de négociation nationale it local au sein d'une unité de négociation nationale églée au niveau national, les parties ayant conclu une te concernant la procédure à suivre dans des situations alables à l'avenir. Aucune audition n'a été tenue à l'ables à l'avenir. Aucune audition n'a été tenue à trd de cette affaire.

ss deux autres requêtes anticipées ont été réglées au s d'une audition qui a eu lieu à Ottawa. L'une d'elles a réglé trois jours après la réception de la requête et re, le lendemain de sa présentation. Les deux affaires galement été réglées, une au cours de l'audition même utre, trois jours après celle-ci.

ulement deux affaires ont été présentées pendant un de travail. L'une d'elles provenait du secteur du débarde Terre-Neuve. La requête a été entendue dans cette nnce cinq jours après as réception et une ordonnance a déjà parlé, concernait le secteur du transport routier. a été entendue à Montréal et l'ordonnance a été rendue ir où la requête a été reçue.

pt requêtes alléguant des grèves illégales pourraient être ées dans celles concernant une interruption partielle des ités ou un arrêt de travail de très courte durée.

le de ces affaires découlait d'un arrêt de travail d'une ée et mettait en cause une société de la Couronne ins â Glace Bay  $(M, \dot{E},)$ . L'objet du conflit a été renvoyé à trage et les activités normales ont repris le jour suivant.

même que l'affaire qui aurait dû figurer dans le raj annuel de l'année dernière.

#### Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal

Cette année, le Conseil a tranché cinq affaires portan des allégations de lock-out illégal, dont une a été rej Dans le cas de cette requête, le Conseil a publié les m immédiatement après l'audition. Les quatre autres affi ont été réglées, une par une audition et trois sans auditio

Aucune des requêtes en vue d'obtenir une déclaration lock-out illégal n'était reliée à la fermeture d'une instrition. Deux portaient sur des allégations liées à des situats de mise à pied, dont une avait été officiellement anno ment imminentes. Dans un cas, un navire s'apprétait à pasans avoir tout le personnel prévu par la convention co tive tandis que, dans l'autre cas, il avait été allégué l'employeur ne remettait pas les chèques de paye.

#### Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale

Le présent rapport fait état de 13 requêtes en vue d'o nir une déclaration de grève illégale qui ont été trancl dont neuf par voie d'audition. Le Conseil a rendu des or nances immédiatement après les auditions ou à l'aud même dans trois affaires. Dans un cas, la requête a été su ce dans trois affaires. Dans un cas, la requête a été su ce dans trois affaires. Dans un ces les celle-ci. Sur les quatre as tranchées sans audition, trois ont été réglées avant res tranchées sans audition, trois ont été réglées avant celle-ci ait lieu et, dans le dernier cas, où les activités noi par le Conseil plusieurs mois plus tard; il n'y avait eu ai autre arrêt de travail et les questions litigieuses avait eu au n'y arrêt de travail et les questions litigieuses avait eu arrect de sir conseil plusieurs mois plus tard; il n'y avait eu ar autre arrêt de travail et les questions litigieuses avaient renvoyées à l'arbitrage.

Aux tins du présent rapport, ces affaires ont été divi en trois catégories:

 a) Les requêtes anticipées, où les évênements appré dés ne s'étaient pas produits au moment de la pré tation de la requête.

b) Les arrêts de travail en cours.

 c) Les interruptions partielles qui portent sur des si tions alléguant un refus concerté d'effectuer des res supplémentaires ou d'effectuer une partie tâches normales. Cette catégorie englobe égalen les affaires où le travail avait repris au moment c Conseil a reçu la requête.

les activités reprennent ou si l'arrêt de travail peut être évité, le Conseil révise alors ses priorités. Dans de nombreux cas, les parties règlent elles-mêmes la question, ce qui permet parfois le retrait immédiat de la requête, mais le règlement pourrait aussi prévoir que si le problème ne réapparaît pas, trois ou six mois plus tard. Même si la souplesse de ces arrangements en fait une méthode fort pratique, celle-ci ne strangements en fait une méthode fort pratique, celle-ci ne se prête pas à l'établissement de statistiques qui reflètent se prête pas à l'établissement de statistiques qui reflètent veriement la situation.

Lorsque des employés refusent d'effectuer certaines tâches ou que l'arrêt de travail prévu n'a pas encore été déclenché, le Conseil ordonne, le cas échéant, à l'employeur d'afficher un «Avis aux Employés» préparé par le Conseil et les informant de la requête reçue, de la définition d'une grève et d'autres dispositions du Code canadien du travail. Dans certaines situations où les employés ne semblaient pas être au courant que les gestes qu'ils faisaient ou qu'ils s'apprétaient courant que les gestes qu'ils faisaient ou qu'ils s'apprétaient à faire risquasient de constituer une grève illégale, cet avis a fait cesser ou a permis d'éviter l'activité visée par la requête.

Les statistiques ne tiennent pas compte de certaines des activités du Conseil dont ont largement bénéficié les parties en cause. Les employeurs et leurs avocats, qui connaissent les pratiques et les procédures du Conseil, téléphonent habituellement au personnel de cet organisme avant de préparer une requête. Ainsi, le Conseil sait à l'avance qu'il aura à étudier une requête et nomme un président de quorum, qui président de quorum, qui président de quorum, qui président une audition et apporte les rajustements nécessaires au calendrier des auditions. Dans ce genre de situation, le Conseil désigne également un de ses agents pour président le Conseil désigne également un de ses agents pour aituation, le Conseil désigne également une entente et à éviter l'interruption des activités ou y mettre fin. Parfois, cela entraîne la résolution de la question avant que la requête ne soit présentée. Or, les statistiques ne rendent pas compte de ce rôle préventif.

Un autre exemple qui indique qu'il est préférable d'examiner les situations individuelles plutôt que les statistiques générales est le fait qu'une requête qui a été tranchée l'année précédente n'a pu être incluse à temps dans les statistiques pour figurer dans le rapport annuel du Conseil de l'an dernier. Cette affaire (qui fait partie des chiffres de cette année) portait sur un arrêt de travail dans le secteur du transport routier. L'affaire a été entendue à Montréal et le Conseil a rendu une ordonnance et tout cela s'est fait le jour même où la requête a été présentée.

Le nombre total de requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal reçues au cours de l'année s'est élevé à 16, comparativement à 15 l'année précédente. Le nombre des affaires tranchées s'est élevé cependant à 18, chiffre qui inclut une affaire introduite l'année précédente et tranchée au cours de l'année à l'étude, de

#### grève ou de lock-out illégal Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de

Lorsque le Conseil canadien des relations du travail a été constitué à nouveau, en 1973, il a reçu le pouvoir limité de déclaret une grève ou un lock-out illégal. Auparavant, seuls les tribunaux avaient le pouvoir de rendre des ordonnances (injonctions) pour mettre fin à ce genre d'activité illégale. Par suite des modifications au Code entrées en vigueur en redressement interdisant des arrêts de travail illégaux ou mettant fin à ceux-ci et enjoignant aux employés d'exécuter mettant fin à ceux-ci et enjoignant aux employés d'exécuter les tâches habituelles de leur poste.

L'établissement de statistiques significatives sur la performance du Conseil dans ce domaine pose un certain nombre de problèmes. En effet, le Code permet des requêtes anticipés lorsqu'il n'y a pas encore interruption des activités, mais que l'on craint que cette menace se concrétise. Ces affaires sont toutes différentes les unes des autres, ce qui fait que le principe de la fermeture total d'une installation à la suite d'une grève ou d'un lock-out ne constitue pas nécessairement la règle générale.

À part le cas des requêtes anticipées où l'arrêt de travail n'avait pas encore été déclenché au moment où le Conseil a reçu la requête, des requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale ont été présentées dans les cas où les employés avaient censément participé à un refus concerté d'effectuer une part de leurs tâches, soit en boycottant les heures supplémentaires, soit en refusant de travailler pour un autre employeur dont les employés étaient en grève. D'autres activités visées par ces requêtes ont été qualifiées de «grève du zèle», «séances d'étude» ou «absences concertées pour maladie».

De même, les requêtes en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal ne découlent habituellement pas de situations où l'employeur a mis à pied des employés, a donné des travaux à forfait ou s'est organisé d'une façon ou d'une autre pour éliminer certains emplois.

Dans les rapports sur les activités du Conseil dans ce domaine de sa compétence, les procédures suivies sont plus révélatrices que les statistiques. Chaque affaire est traitée individuellement; lorsque le Conseil a reçu une requête ou que son personnel a été averti qu'une requête était en voie de préparation, le Président ou un Vice-président désigné fait des arrangements provisoires pour que cette requête soit en contendue le plus vite possible, si nécessaire. Les affaires qui entrandent une interruption du travail ou des pertes financièment une interruption du travail ou des pertes financières en priorité, ce qui nécessite partes importantes sont traitées en priorité, ce qui nécessite partes l'annulation d'autres auditions déjà inscrites au rôle. Si fois l'annulation d'autres auditions déjà inscrites au rôle. Si

#### ntes de pratique déloyale de travail

mme nous l'avons indiqué plus haut, le nombre de nouplaintes déposées au cours de l'année s'élevait à 237 apport à 252 l'année précédente. Le nombre de plaintes cord de 323 établi l'année précédente, a subi un changeencore plus important. Cependant, pour replacer la ion dans la perspective appropriée, il faudrait noter que nbre de plaintes tranchées en 1982-1983 venait en troiilieu parmi les plus élevés qu'ait jamais connus le sil.

pourcentage de plaintes réglées ou retirées au cours de ses este établi à 52,6%, comparativement à 53,2%, se précédente. Un facteur important en ce qui concerne lement des plaintes semble être la complexité des affaitenducs et la durée des auditions. Même si le Conseil a davantage de temps à tenir des auditions, il a tranché davantage de temps à tenir des auditions, il a tranché d'affaires par ce moyen que l'année précédente. En d'affaires par ce moyen que l'année précédente. En pags, seulement 69 plaintes ont été tranchées par le ement d'une audition, comparativement à 94 au cours nnée précédente.

#### ites contre des syndicats

urs de l'année, 81 portaient sur des manquements au urs de l'année, 81 portaient sur des manquements au de représentation juste. Seulement deux des plaintes et des syndicats ont été agréées dont l'une d'elles portait ne allégation de violation du devoir de représentation. Alors que 39 plaintes contre des syndicats ont été rejetées par le Conseil. En ce sou retirées, 55 ont été rejetées par le Conseil. En ce sau autitions publiques, 32 plaintes contre des sats ont été entendues, 26 de celles-ci portant sur des sats ont été entendues, 26 de celles-ci portant sur des des de violation du devoir de représentation juste.

#### ites contre des employeurs

Conseil a tranché 92 plaintes de pratique déloyale de l déposées contre des employeurs, comparativement à u cours de l'année précédente. Le nombre de plaintes genre qui ont donné lieu à une audition s'est élevé à 37, rativement à 47 l'année précédente. Le nombre des cette catégorie qui ont été réglées ou retirées a nent chuté de 108 qu'il était en 1981-1982 à 60 au de l'année à l'étude. Douze plaintes contre des de l'année à l'étude. Douze plaintes contre des yeurs ont été agréées par le Conseil, qui en a par ailrejeté 20. En 1981-1982, 17 de ces plaintes ont été set 59 ont été rejetées.

l'année dernière à 134 cette année. Le nombre de requêt accréditation tranchées est également passé de 226 l'a dernière à 125 en 1982-1983. Cependant, cette réductio pas vraiment grossi le nombre d'affaires en suspens. À l de l'année financière, le nombre de requêtes en accrédit qui étaient pendantes s'élevait à 45, comparativement à la fin de l'année précédente, et à 102 en 1980-1981.

Sur les 125 requêtes en accréditation tranchées pa Conseil au cours de l'année, celui-ci a ordonné qu'un sc soit tenu dans 26 affaires et seulement huit affaires ont d une audition publique.

Le Conseil a fait droit à 73 requêtes en accréditation vertu de 70 d'entre elles, des droits de négociation on accordés à 1 493 employés répartis dans 70 unités de régistion. Le nombre d'employés membres des unités nour ment accréditées était inférieur de 3 507 au chifft trois autres requêtes en accréditation agréées visaient trois autres requêtes en accréditation agréées visaient employés qui changeaient d'agent négociateur au profit anchoyés qui changeaient d'agent négociateur au profit accréditées comprenaient plus de 100 employés, tandis accréditées comprenaient 40 membres ou moins. Bien le nombre de requêtes en accréditation tranchées ait été nombre de requêtes en accréditation tranchées ait été nombre de requêtes en accréditation tranchées ait été le nombre de requêtes en accréditation agres, la passion se moyenne à trancher ces affaires en 1982-1983 jours au cours de l'année précédente.

#### Requêtes en révision

Le nombre de requêtes en révision reçues est dem relativement stable, s'établissant à 140 comparativemend 136 au cours de l'année précédente et à 147 en 1980-1 Sur les 131 affaires de révision tranchées cette année, de celles-ci portaient sur des requêtes visant la modifica de la description de l'unité de négociation, tandis que leurs, 8% de ces affaires réclamaient une interprétation une clarification de l'unite ordonnance du Conseil. Les requête nature routinière, comme celles relatives au changet de nature routinière, comme celles relatives au changet de nature routinière, comme celles relatives au changet de nature routinière, comme celles relatives au changet de nature routinière, comme celles relatives au changet de nature routinière, comptait pour 18% des affaires.

Seulement 16 requêtes en révision ont fait l'objet d'a tions, comparativement à 21 en 1981-1982 et à 14 au c de l'année précédente.

Au cours de l'année qui s'est terminée le 31 mars 1978, dernière année complète avant la modification du Code, les plaintes représentaient 24% de toutes les affaires dont le Conseil était saisi. En 1982-1983, ce chiffre est passé à 38,3%. En 1979-1980, première année complète où les modifications du Code ont été appliquées, les plaintes liées au devoir de représentation juste (art. 136.1) comptaient pour 10,5% de toutes les plaintes de pratique déloyale de travail, pourcentage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre pourcentage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre pourcentage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre pourcentage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre pourcentage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre pourcentage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre pourcentage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre pourcentage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre prouventage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre prouventage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre prouventage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre prouventage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre prouventage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre prouventage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre prouventage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre prouventage que l'est élevé graduellement de l'appear de l'estat élevé graduellement de l'estat élevé graduellement de l'estat élevé graduellement de l'estat élevé graduellement de l'estat élevé graduellement de l'estat élevé graduellement de l'estat élevé graduellement de l'estat élevé graduellement de l'estat élevé graduellement de l'estat élevé graduellement de l'estat élevé graduellement de l'estat élevé graduellement de l'estat élevé graduellement de l'estat élevé graduellement de l'est

L'importance de ce changement dans la charge de travail du Conseil réside dans le fait que, contrairement aux autres types d'affaires portant notamment sur les droits de négociation, le Conseil ne peut trancher une plainte de ce genre sur le fond sans donner à la partie accusée de violation de la loi l'occasion de se défendre dans le cadre d'une audition. En aur les rapports d'enquêtes fournis aux parties en se fondant aux parties et se fondant sart perris de cet dernières, mais il doit entendre au reguments écrits de ces dernières, mais il doit entendre au srguments écrits de ces dernières, mais il doit entendre au cours d'une audition une plainte de pratique déloyale de tracours d'une sudition une plainte de pratique déloyale de traconts d'affaires qui exigesient une audition a augmenté par suite d'un changement dans la nature de la charge de nombre d'affaires qui exigesient une audition a augmenté par suite d'un changement dans la nature de la charge de nombre d'affaires qui exigesient une audition a augmenté par suite d'un changement dans la nature de la charge de nombre d'affaires qui exigesient une audition a augmenté par suite d'un changement dans la nature de la charge de

Les plaintes de pratique déloyale de travail exigent habituellement des auditions plus longues. C'est particulièrement le cas des affaires portant sur le devoir de représentation juste, car l'employeur, parce que ses intérêts sont en jeu, est partie à la plainte. Ce facteur influe sur le temps consacré aux auditions.

Pendant l'année à l'étude, le Conseil a passé 222 jours en auditions, ce qui représente une augmentation de 12 jours par rapport à l'année précédente. Néanmoins, le nombre d'affaires entendues au cours de cette période est tombé de sentaient 53% des affaires qui ont nécessité une audition; un tiers des plaintes entendues portait sur des allégations de manquement au devoir de représentation juste.

En 1982-1983, on a également enregistré une baisse du nombre total d'affaires tranchées par le Conseil. Ce nombre a chuté à 558 comparativement au chiffre record de 825 affaires tranchées l'année précédente.

#### Requêtes en accréditation

Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, le nombre de nouvelles requêtes en accréditation reçues est passé de 160

affaires REÇUES, qui se rapportent aux actiprésent rapport fait une distinc tion entre les pas encore été tranchées. C'est pourquoi, le la fin de l'année, certaines affaires qui n'ont présentées au cours de l'année précédente, et à certain nombre d'affaires en cours qui ont été (Remarque: Au début de chaque année, il reste toujours un

vités des parties, et les affaires TRAN-

CHEES, qui se rapportent aux activités du

## 1982-83 DU TRAVAIL CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS **ACTIVITÉS**

Conseil.)

ment à 26 l'année précédente. cette année, car il n'a présenté que 12 requêtes comparativepanques, qui est en partie responsable de la baisse accusée plupart des requêtes en révocation provenait du secteur des cours de l'année étudiée. Au cours des dernières années, la 44 affaires qu'il était au cours de l'année précédente à 26 au reçu le moins de nouvelles affaires. Leur nombre est passé de

de travail totale du Conseil. occupent une proportion de plus en plus élevée de la charge aux syndicats, les plaintes de pratique déloyale de travail lièrement de l'imposition du devoir de représentation juste tions apportées à la loi dans le domaine des plaintes, particula compétence du Conseil s'est élargie par suite de modificales chiffres seuls ne le laissent croire. Depuis 1978, année où charge de travail du Conseil une influence plus marquée que les plaintes de pratique déloyale de travail ont eu sur la notamment à une régression des activités de syndicalisation, que l'an dernier. Malgré cette légère diminution, attribuable reçues au cours de l'année s'est établi à 237, soit 15 de moins Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail

eralités

de 122 à 93. it reliées aux activités de syndicalisation, est également re de plaintes de pratique déloyale de travail, habituelsbresentait le nombre le plus bas jusqu'à présent. Le it inférieur au chiffre de 146 enregistré en 1975-1976, de requêtes en accréditation reçues s'est établi à 134, ce de chacune de ses dix années d'existence. Le nombre moins de requêtes en accréditation cette année qu'au sation exercées par les syndicats. En effet, le Conseil a e en grande partie à la diminution des activités de synnnée précédente. Il semble que cette baisse soit attri-8 nouvelles affaires, comparativement à 679 au cours s par le Conseil a subi une baisse. En 1982-1983, il y a ur la deuxième année consécutive, le nombre d'affaires

ditation pour ce qui est des domaines où le Conseil a cats viennent en deuxième lieu après les requêtes en 'accréditation de droits de négociation détenus par des requêtes présentées par des employés visant la révoca-

dit également aux employeurs de prendre des mesures avorables à un employé parce qu'il a exercé ses droit matière de sécurité. Les plaintes alléguant une pratique criminatoire peuvent être déposées auprès du Conseil lante que présentent ces procédures est que, selon la P IV du Code, le quorum instruisant ces affaires peut se poset d'un membre unique du Conseil, alors qu'un que de trois, y compris un Vice-président ou le Président nécessaire pour les décisions rendues aux termes de la P V dudit Code en ce qui a trait aux relations de travail.

lité restreinte des questions relatives à la sécurité. Les employés ont le droit de refuser de travailler dans des situations présentant un danger imminent, et il y a des procédures à suivre pour les cas où l'employeur ne pense pas qu'un rel danger existe. Dans ces circonstances, on demande à un inspecteur de sécurité de déterminer s'il y a un danger imminent et de dire, au besoin, à l'employeur quelles mesures il doit prendre. Si une des parties n'accepte pas la décision de doit prendre. Si une des parties n'accepte pas la décision de l'agent de sécurité, l'affaire peut être renvoyée en appel au l'agent de sécurité, l'affaire semblables, la décision de ce deronseil. Dans des affaires semblables, la décision de ce deronseil. Dans des affaires semblables, la décision de ce dernier et exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel.

s'occuper des griefs d'employés, à annuler des peines ou à saire entrer des personnes dans leurs rangs.

#### Règlement des modalités d'une première convention collective

collective. faire tout effort raisonnable pour conclure une convention responsabilité fondamentale de négocier de bonne foi et de ce genre de règlement imposé dégagerait les parties de leur des diffèrends. Le Conseil a évité de créer une situation où lectives négociées est la méthode souhaitable de règlement une entente. Selon le Code, la signature de conventions colà la suite de négociations serrées, n'ont pas réussi à conclure et il s'en abstient dans les situations normales où les parties, imposer les conditions d'une première convention collective l'examen par lui d'un renvoi de ce genre, le Conseil hésite à peu d'affaires ont été renvoyées au Conseil. Même après tions ont été invoquées très rarement dans le passé et fort modalités d'une première convention collective. Ces disposidécision initiale afin d'établir s'il y a lieu ou non de régler les voi, le Conseil examine toutes les circonstances et rend une efforts de conciliation ou de médiation. Dans ces cas de ren-Ministre estime qu'il ne serait pas utile de poursuivre les signature d'une première convention collective, lorsque le travail un différend relatif aux négociations en vue de la spéciales, de renvoyer au Conseil canadien des relations du permettre au ministre du Travail, dans des circonstances En 1978, le Code canadien du travail a été modifié pour

#### Accès aux employés

Atm de faciliter aux employés un accès réaliste à la liberté d'association et de participation aux activités syndicales licites, le Code prévoit des dispositions spéciales concernant les employés vivant dans des lieux isolés situés sur des terrains privés. Parmi les cas qui relèvent de la compétence fédérale, privés parmi les cas qui relèvent de la compétence fédérale, au large des côtes et l'exploration dans l'Arctique, le forage sur large des côtes et l'exploration dans l'Arctique, le forage sur large des côtes et l'exploration dans l'Arctique, le forage sur large des côtes et l'exploration d'anne consent de regilement des griefs ou syndicalisation, la négociation, le règlement des griefs ou l'application d'une convention collective. Le Conseil précise l'application d'une convention collective. Le Conseil précise le moment et la durée de cet accès, en tenant compte des cirle moment et la durée de cet accès, en tenant compte des cirle moment et la durée de cet accès, en tenant compte des cirle moment et la durée de cet accès, en tenant compte des cirle moment et la durée de setivités de l'employeur.

#### Sécurité

Les fonctions principales du Conseil sont définies à la Partie V du Code, mais la Partie IV lui confète une responsabi-

#### ntes de pratique déloyale de travail

it la demande. itement un état financier à ceux de leurs membres qui cats et les associations patronales sont tenus de fournir à des employés qui participent à une grève légale. Les re la loi. Les employeurs ne peuvent imposer de sancit le Conseil ou qui ont exercé d'autres droits que leur res contre des employés qui ont entamé des procédures terdit aux syndicats et aux employeurs de prendre des e refus de verser les cotisations syndicales normales. Il qualité de membre, à moins que cela ait été occasionné exiger qu'un employeur congédie un employé qui n'a nnent ou demeurent membres d'un syndicat, mais il ne stipulant comme condition d'emploi que les employés ndre légalement des membres et négocier des convenes en matière de discipline. Un syndicat peut exclure ou quant d'une manière discriminatoire les règles ou les byés ou de leur imposer une mesure disciplinaire en cat d'exclure, de suspendre, de refuser l'adhésion à des et de les appliquer équitablement. Il est interdit à un ploi sont tenus d'établir des règles à ce sujet, de les affion des services de présentation de personnes en quête ur. Les syndicats qui exploitent des bureaux d'embauunité de négociation dont le syndicat est l'agent négoet sans discrimination tous les employés membres ctive. La loi oblige les syndicats à représenter équitablefaire tout effort raisonnable pour signer une convention r les employés et ils sont tenus de négocier de bonne foi e que leurs représentants respectifs ne doivent pas intiui en découlent. Les employeurs et les syndicats de oyès parce qu'ils exercent ces droits et les activités liciloitation d'un syndicat et d'imposer des sanctions aux tux employeurs d'intervenir dans la constitution et nent. Pour protéger les employés à ce niveau, il est interger la liberté d'association et le droit de négocier collecnnme nous l'avons mentionné plus tôt, le Code vise à

our rendre des ordonnances obligeant des syndicats à nment pour réintégrer et indemniser des employés, ainsi , il détient des pouvoirs de redressement considérables, d ce dernier constate qu'une disposition du Code a été s et au Conseil de réaliser d'importantes économies. glement améliore les relations de travail et permet aux à régler un nombre très important de ces cas. La voie sa avant de rendre une décision. Heureusement, il pardoit tenir une audition publique et entendre les deux n'intervient pas ou si la plainte n'est pas retirée, le les parties à régler les questions en litige. Si un règleénéral, un agent est nommé au même moment pour opie et a la possibilité de présenter une réponse écrite. ssociation chargée de la présumée infraction en obtient entionnées sont déposées devant le Conseil, la personne rsque des plaintes alléguant violation des dispositions

genre de requête est dressé de telle manière que les audisoient promptes, et les parties obtiennent l'assistance n saire pour résoudre leurs problèmes. Les requêtes pet être présentées en prévision d'un arrêt de travail illéga grâce à l'aide du personnel ou au moyen d'une ordonn du Conseil, le conflit prévue est parfois évité, ce qui amé les relations de travail dans l'intérêt évident des ps concernées.

#### Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Co fédérale du Canada

de pratique déloyale de travail. compris celles à l'encontre des parties découlant de pla Conseil peuvent être déposées devant la Cour fédéra une ordonnance devant la Cour. Toutes les ordonnance Canada. Cependant, il est rarement nécessaire de dép du Conseil qui a été déposée devant la Cour fédéral intenter des poursuites pour refus d'obéir à une ordonn même manière qu'une ordonnance de la Cour. On devant la Cour fédérale du Canada, elle est exécutée o probable. Une fois que l'ordonnance du Conseil est dép ces tentatives échouent et si le non-respect est éviden agent. Il déposera l'ordonnance devant la Cour seuleme ment de faire respecter celle-ci par l'intermédiaire dépôt d'une ordonnance devant la Cour, il tente géné relations de travail. Lorsque le Conseil reçoit une requê soit improbable ou que l'ordonnance ne soit pas utile ter, le Conseil est tenu de le faire à moins que le non-res ordonnance devant la Cour fédérale en vue de la faire ex partie à une procédure demande au Conseil de déposer la Cour fédérale qu'il incombe de les exécuter. Quand Les ordonnances du Conseil lient les parties, mais c'

#### Consentement aux poursuites

Le Code canadien du travail prévoit que les tribu peuvent imposer des amendes pour certaines infract notamment une grève ou un lock-out illégal, mais les paures ne peuvent être intentées sans le consentement écritaux d'obéissance est élevé et que la loi ne permet pa poursuites dans le cas de nombreuses infractions pour pries le Conseil détient des pouvoirs de redresseme compris celui d'ordonner l'indemnisation de la partie pa Dans le cadre de la politique de décriminalisation des tions de travail, les agents du Conseil s'efforcent d'aide parties à trancher les questions occasionnant des requêt consentement aux poursuites pour un présumé délit.

employeur vend l'entreprise. Wéanmoins, une telle vente peut entraîner certaines situations complexes, surfout quand des employés amenés par le nouvel employeur acquéreur de l'entreprise se joignent aux employés qui étaient déjà en place. Il arrive que les employés qui etaise sont règis par des conventions collectives différentes ou qu'ils ne sont pas syntégués. En pareilles circonstances, on peut s'adresser au trésolve les difficultés touchant l'ancienneté relative des résolve les difficultés touchant l'ancienneté relative des employés. De même, en cas de fusion, d'unification ou de transfert de compétence, entre syndicats notamment, le Contransfert de compétence, entre syndicats notamment, le Contransfert de compétence, entre syndicats notamment, le Contransfert de compétence, entre syndicats notamment, le Contransfert de compétence, entre syndicats notamment, le Contransfert de compétence, entre syndicats concernés.

#### Accréditations sur une base géographique

Chez les débardeurs, et peut-être dans d'autres secteurs où la main-d'oeuvre est recrutée d'une source commune, le Conseil a le pouvoir de décerner des accréditations visant les employées de deux ou plusieurs employeurs dans une région employeurs qui sont dans pareilles situations de désigner leur représentant pour les besoins de la négociation collective. C'est ordinairement une association patronale qui se charge de cette tâche.

#### Changements technologiques

Lorsqu'une convention collective est en vigueur et que les parties n'ont pas négocié les effets d'un changement technologique à venir, quatre-vingt dix jours au moins avant l'exécution du projet de changement, ont doit aviser le syndicat aur les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre imporsant les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important des employées. Si cet avis n'a pas été donné, il incombe négocier avec l'employeur des répercussions qu'auront les changements proposées. L'objectif de ces dispositions n'est changements proposées. L'objectif de ces dispositions n'est pas d'interdire les changements technologiques, mais de garantir la chance de pouvoir négocier collectivement la question lorsque de tels changements vont être introduits pendant la durée d'une convention collective.

#### Grève ou lock-out illegal

Depuis 1978, le Conseil canadien des relations du travail est chargé de rendre des ordonnances d'interdiction dans les cas de grève ou de lock-out illégal. Auparavant, cette responsabilité était réservée aux tribunaux. Le calendrier de ce

caractère itinérant des employés. On doit prendre alors des mesures spéciales pour protéger le caractère confidentiel des voix exprimées par les employés.

#### Révocation des droits de négociation

A l'instar des requêtes en accréditation, il existe certains délais durant lesquels les syndicats peuvent perdre leur droits de négociation s'ils cessent de jouir de l'appui de la majorité des employés membres de l'unité de négociation. Le Code prévoit que les eyndicats non accrédités par le Conseil peuvent devenir agents négociateurs à la suite d'une reconnaissance syndicale volontaire de la part de l'employeur. Même sance syndicale volontaire de la part de l'employeur. Même révoqués qu'à des moments précis de la durée d'une convention céaulte d'une reconnaissance volontaire de la part de l'employeur peut perdre lesdits droits de lon négociation résulte d'une reconnaissance volontaire de la part de l'employeur peut perdre lesdits droits n'importe quand au cours de la première année de sa première convention collective s'il n'a pas l'appui de la majorité des employés.

Les requêtes en vue de faire révoquer une accréditation ou les droits de négociation d'un agent négociateur non accrédité sont traitées quasiment comme les requêtes en accréditation et elles sont habituellement tranchées par un vote des employés, pourvu que l'employé qui a présenté la requête soit en mesure de prouver qu'il est soutenn par la majorité de ses collègues qui appartiennent à l'unité de négociation.

#### Requêtes en révision

Toute partie touchée par une décision du Conseil peut demander à celui-ci de réviser sa décision. Bien qu'il existe un certain nombre de motifs possibles à l'origine de ces requêtes en révision, la plus fréquente porte sur la composition de l'unité de négociation. Lorsque de nouveaux postes ont été créés après l'accréditation d'un syndicat, ou lorsqu'il y a eu modification des responsabilités, de la structure, des fonctions, ou encore des changements profonds d'ordre organisationnel ou technologique, le Conseil peut devoir redéfinit l'unité de négociation afin qu'elle tienne compte des nouvelles récalités. Là aussi, on a généralement recours à une enquête et à des observations écrites des parties, quoique cerenquête et à des observations écrites des parties, quoique certains cas complexes nécessitent des auditions publiques très longues.

#### Ventes d'entreprise

En general, une convention collective reste en vigueur et un syndicat conserve ses droits de négociation lorsqu'un

ilème année et durant ceux de chaque année subséquente durée de la convention.

preque le Conseil reçoit une requête en accréditation, copie en est remise à l'employeur, lequel peut lui présensa réponse, surtout s'il s'agit de savoir si l'unité recherpar le syndicat est appropriée et si certains employés sient être exclus ou non, à cause de leurs responsabilités rection ou de leur participation aux relations de travail. Deute, l'employeur est ten d'afficher des avis de la ête, afin que les employés en soient informés et qu'ils ent faire des observations au Conseil. Dans certains cas semployés sont itinérants, il peut s'avéret nécessaire de semployés sont itinérants, il peut s'avéret nécessaire de viser de la requête par l'intermédiaire des médias ou viser de la requête par l'intermédiaire des médias ou res moyens.

sont des avis différents quant aux faits essentiels de bien qu'une audition puisse être nécessaire lorsque les rnant la requête sans avoir à tenir une audition publiat habituellement en mesure de prendre une décision steur et sur les observations écrites des parties, le Condans l'affaire. En se fondant sur le rapport de l'agent mise au syndicat, à l'employeur et à tout autre intervecat et des désirs des employés, une copie de ce rapport rtie du rapport de cet agent qui traite de l'adhésion au bres et le versement des cotisations. Exception faite de iner les dossiers du syndicat, vérifier l'adhésion de ses me indiquant les structures de l'organisme. Il doit aussi tions des employés, ainsi que se procurer un organiers de paye de l'employeur, vérifier les noms et les classa requêtes en accréditation. Cet agent devra étudier les Conseil nomme également un agent chargé d'enquêter

le syndicat est dominé par l'employeur ou s'il sollicité uleusement une accréditation, la requête est rejetée. il majoritaire des employés membres d'une unité de iation que le Conseil juge habile à négocier collectivele certificat est ordinairement décerné.

rs certains cas, y compris toutes les fois où l'agent isteur jouit de l'appui de plus de trente-cinq pour cent appoyés, mais de moins de cinquante pour cent, le Condonne que les employés votent pour déterminer si la ité désire que le syndicat la représente dans des négons collectives. Lorsqu'un nouveau syndicat essaie de mointer un autre déjà accrédité comme agent négociateur, maeil organise généralement un scrutin auprès des yés concernés, si le requérant prouve que la majorité publiée s'ait partie de ses rangs.

plus souvent, on peut utiliser des urnes placées à un ou sieurs endroits. Il est nécessaire parfois d'effectuer le ar la poste, à cause de la nécessité géographique et du

unité de négociation appuie un syndicat qui a préser temps, une requête en accréditation, il décerne à ce de un certificat officiel en vertu duquel l'employeur est lé dité et de faire tout effort pour négocier avec lui un co décisent les taux de rémunération, les avantages socia précisent les taux de rémunération, les avantages socia dant la durée de la convention.

collective. décide que cela pourrait les aider à conclure une conve accorder une aide supplémentaire aux parties si le Min grèves et les lock-out sont illégaux. Par la suite, on légal, passé un délai de sept jours. En tout autre temp avis, les parties sont libres de faire une grève ou un loci tudes à la table des négociations. Si le Ministre donne u de l'aide aux parties, à moins qu'elles ne modifient leurs Ministre peut signaler qu'il est inutile de continuer à fo cause de la position respective des parties. En pareil es ver un moment où la chose apparaît impossible à réali les parties n'arrivent toujours pas à une entente, il peut sédéral de médiation et de conciliation. Si, malgré cette qu'offre le ministre du Travail, par l'entremise du Se divers types de moyens de conciliation et de médi conclure une convention collective, ils peuvent recourit Si l'employeur et le syndicat accrédité n'arrivent I

Comme il est mentionné, le Code prévoit d'autres me de trancher les différends lorsque la grève ou le lock-ou interdit. La loi exige que toute convention collective pr une méthode de règlement définitif, sans arrêt de trava tous les conflits surgissant entre les parties. La mét habituellement prévue est celle de l'arbitrage exécutoir un arbitre unique ou par une commission d'arbitrage exécutoir se de trois membres, dont la décision est finale en co concerne les questions touchant les dispositions de la con tion collective, y compris les questions comme les me disno collective, y compris les questions comme les me disno collective, y compris les questions comme les me disno collective, y compris les questions comme les me disno collective, y compris les questions comme les me disno collective, y compris les questions comme les me disno collective, y compris les questions comme les me disno collective, y compris les questions comme les me disno collective, y compris les questions comme les me disno collective, y compris les questions comme les me disciplinaires et de congédiement prises par l'employeur.

#### Accréditation

Les requêtes en accréditation d'un syndicat comme a négociateur peuvent être présentées au Conseil n'im quand, pourvu qu'aucun autre syndicat ne détienne un ficat d'agent négociateur et qu'il n'y ait pas de conve collective en vigueur. Lorsqu'il existe un agent négocia accrédité et qu'une convention collective est en vigueu autre syndicat peut demander une accréditation, mais s ment au cours des trois derniers mois de la durée de la vention collective, ou bien, si cette dernière est en vig pour une durée excédant deux ans, la requête en accré tion peut être présentée durant les trois dernière mois

compris le chargement et le déchargement des navires); le interprovincial ou interprovincial ou interprovincial ou interprovincial ou international de marabandises ou de passagers; l'extraction et le traitement de l'uranium; la manutention du grain; toutes les civités menées au Yukon ou dans les Térritoires du Mord-nes deui relèversient normalement d'une province; et certaines acciétées de la Couronne telles que Devco, Énergie atomique du Canada Litée, le Centre national des Arts et Les Arsenaux canadiens Limitée.

Il n'existe pas de règle simple et aisée pour déterminer la compétence en fonction de l'industrie ou de l'activité. Ainsi, Bell Canada est sous la juridiction fédérale tandis que d'autres compagnies de téléphone peuvent ne pas l'être. Les réseaux de transport public urbains relèvent généralement de la compétence provinciale, alors que les tribunaux ont décidé que la Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton, dont le service s'étend au-delà de la frontière ontarienne pour passer au Québec, est sous la juridiction fédérale.

Les employés de gestion et ceux qui participent à titre confidentiel à des affaires concernant les relations de travail n'ont pas droit à la négociation collective, mais le Code s'applique à d'autres employés exerçant des fonctions de surveillance ou une profession. Les entrepreneurs dépendants, tels que les conducteurs-propriétaires de camions, qui transportent à forfait des marchandises, peuvent être traités en tant qu'employés, pour les besoins de la négociation collective. L'un des importants critères permettant de déterminer si une telle personne est un employé aux fins du Code est le degré de dépendance ést un employé aux fins du Code est le degré de dépendance ést un employé aux fins du Code est le la mandal de la description collections de la mandal de dépendance ést une maployeur.

#### Droits de négociation

La liberté d'association et le droit de se syndiquer auraient peu de valeur pratique s'ils n'étaient renforcés par le droit de négocier collectivement et de se mettre en grève. Le droit de grève au Canada, et ceci est vrai également pour les juridictions provinciales, n'est pas accordé aux travailleurs en tout temps et pour tout différend. Cependant, lorsque les questions au sujet desquelles des grèves peuvent avoir lieu sont limitées, on a prévu d'autres méthodes pour résoudre les différends.

Autrefois, une cause fréquente des grèves était la question de la reconnaissance syndicale par l'employeur. Le Code canadien du travail prohibe les grèves en vue d'acquérir la reconnaissance syndicale, mais prévoit l'accréditation comme agent négociateur de tout syndicat qui jouit de l'appui d'une majorité des employés membres d'un groupe dénommé unité de négociation et qui est habile à négocier collectivement. Dès que le Conseil canadien des relations du travail est convaince que la majorité des employés d'une

## KELATIONS DU TRAVAIL CONSEIL CANADIEN DES LE RÔLE DU

Le Conseil canadien des relations du travail applique une loi qui reconnaît explicitement la liberté d'association. L'article 110 du Code prévoit que tout employé est libre d'adhéret au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites. Tout employeur jouit d'une liberté semblable, en ce sens qu'il peut adhéret à l'association patronale de son choix et participer à ses activités licites.

Avant de traiter du rôle confié au Conseil, il faut souligner que certaines fonctions d'aide aux syndicats et aux employeurs en matière de négociations collectives ne sont pas du ressort du Conseil, mais relèvent directement du ministre du Travail. Ces services utiles à la promotion de la paix industrielle sont, pour la plupart, fournis par le Service fédéral de médiation et de conciliation de Travail Canada.

#### Compétence

La compétence constitutionnelle en matière de relations de travail est essentiellement du ressort des provinces. La Partie V du Code canadien du travail porte généralement sur la compétence fédérale en matière de travail, sauf qu'elle ne s'applique pas aux employés de la Fonction publique du Canada et à ceux de certaines sociétés de la Couronne assupublique, laquelle est mise en ceuvre par la Commission de publique, laquelle est mise en ceuvre par la Commission de relations de travail dans la Fonction celations de travail dans la Fonction celations de travail dans la Fonction publique. En outre, le ceta à ceux de la Gendarmerie royale du Canada.

En raison de son champ d'application constitutionnel et statutaire restreint, la Partie V du Code canadien du travail concerne seulement un nombre estimatif de 600 000 employés et leurs employeurs. Toutefois, l'étendue géogra-phique et la diversité des activités qui sont sous la compénence fédérale, dans toutes les provinces, le Yukon, les Territories du Nord-Ouest, en l'air, sur terre et sur mer, ainsi tonies du Nord-Ouest, en l'air, sur terre et sur mer, ainsi défra inhabituels, sinon uniques. Sans vouloir tenter de donner une définition complète ou légale de la compétence du ner une définition complète ou légale de la compétence du conseil, laquelle doit parfois être déterminée par les tribuneux en cas de doute, voici une liste des activités qu'il régit:

La distusion (radio et télévision); les danques; les aéroports; le transport aérien, le transport maritime et la navigation (y

ien que, depuis plusieurs décennies, il soit généralement is au Canada que la liberté d'association est un droit amental de tous les Canadiens, les répercussions précises exercice de cette liberté n'ont pas cessé de faire l'objet ébats. En 1972, lorsque le Parlement a promulgué de cent la Partie V du Code canadien du travail, il y a joint éambule suivant:

 Considérant qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

Considérant que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations du travail;

Considérant que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndicale et la protection du droit syndicale et la protection du droit syndicale et la profession du droit syndicale et la liberté syndicale et la profession du travaille la liberté syndicale et la profession du travaille la concernant du travaille la concernant du travaille la concernant du travaille la concernant de la concernation de la concernation de la concernation de la concernation

Et Considérant que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugée des travailreur et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlèment positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès;

En conséquence, Sa Majesté, de l'avis et du consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, décrète:»

Charte canadienne des droits et libertés de 1982, a iné les libertés fondamentales, y compris la libertés fondamentales, y compris la libertés fouvent être restreints que par une règle roit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la leation puisse se démontrer dans le cadre d'une société et démocratique.

Canada, les conseils de relations du travail, à tous les ux de juridiction, ont été traditionnellement chargés supréter les dispositions légales qui protègent et définisses. Dorénavant, la loi même, ainsi que son application se différents conseils, devront respecter les critères envissa différents conseils, devront respecter les critères envidans la Constitution, tels qu'ils sont interprétés par les manx.

1976 s'établissait à 98 par rapport à 96 pour l'ann l'étude. Le nombre d'années-personnes utilisées en 1 1983 a été de 93,9. Quoique l'on ait dû ajouter au Co deux Vice-présidents et deux Membres depuis 1975-1 le rapport entre les années-personnes et les cas a baiss 0,27 à 0,17 au cours de la même période.

et des procédures, il n'y a pas eu une augmentation concomitante des ressources.

Le volume des affaires du Conseil a doublé depuis 1975-1976 (lorsqu'on a ouvert le cinquième bureau régional), mais le nombre d'années-personnes approuvé pour 1975-

#### INLKODUCTION

Les difficultés de communication et les retards inhérents aux procédures applicables à un pays aussi vaste que le canada ont fait penser que la meilleure façon d'assurer des services appropriés et rapides aux parties ayant affaire au Conseil était de déléguer aux directeurs régionaux la responsabilité de cet organisme en matière de traitement et de procédure.

Grâce à une liaison acerue assurée par des moyens de communication modernes, notamment la transmission électronique de documents entre les bureaux, le processus de délégation aux régions progresse vers la réalisation de son potentiel maximal d'efficacité et de rapidité d'intervention.

En 1978, des modifications apportées au Code ont de nouveau élargi la sphère de compétence du Conseil, principalement en lui conférant et le pouvoir de rendre des ordonnace d'interdiction dans les cas comportant des grèves illégales ou des lock-out (fonction jusqu'ici réservée aux tribunaux), et le pouvoir d'imposer des contrôles sur le fonctionnement des bureaux d'embauchage des syndicats, et celui d'exiger des syndicats qu'ils assurent une représentation juste à tous les employés dans leurs unités de négociation juste à tous les employés dans leurs unités de négociation du nombre et de la complexité des affaires et ont necroissemelle du nombre et de la complexité des affaires et ont necroissemelle des politiques, des procédures et une jurisprudence nouvelles.

une réduction de 16% dans la juridiction sédérale.) requêtes en accréditation présentées en 1982-1983, contre tions de travail de l'Ontario signale une baisse de 30% des juridiction sédérale. Par exemple, la Commission des relaconnexes. (Cette situation n'existe pas seulement dans la nombre plus faible de requêtes en accréditation et d'affaires activités d'organisation syndicales, qui s'est traduite par un Jacteur qui a causé la baisse semble être une réduction des nombre des cas vers la fin de la présente année. Le principal np əətuowət en indices permettent de présager une remontée du 679 l'année dernière et à 618 pendant l'année en cours. Tousans précédent, le nombre d'affaires nouvelles étant tombé à cas en 1980-1981. Cette hausse a été suivie d'une baisse sest aceru annuellement pour atteindre un sommet de 743 Conseil s'est vu confier 310 affaires nouvelles. Ce nombre plus exactement - du ler mars 1973 au 31 mars 1974), le Durant sa première année de fonctionnement (13 mois

En dépit de cette récente baisse du volume des affaires, apparemment temporaire, le volume des affaires du Conseil durant la décennie s'est accru de 100% et comprend un pourcentage plus élevé de cas complexes qui ne peuvent étre tranchés sans une audition publique. Néanmoins, en raison de la décentralisation et de l'amélioration de l'organisation

e présent document est le dixième rapport annuel du seil canadien des relations du travail à être présenté au lement. Le Conseil, tel qu'il est actuellement constitué, sté créé que le ler mars 1973.

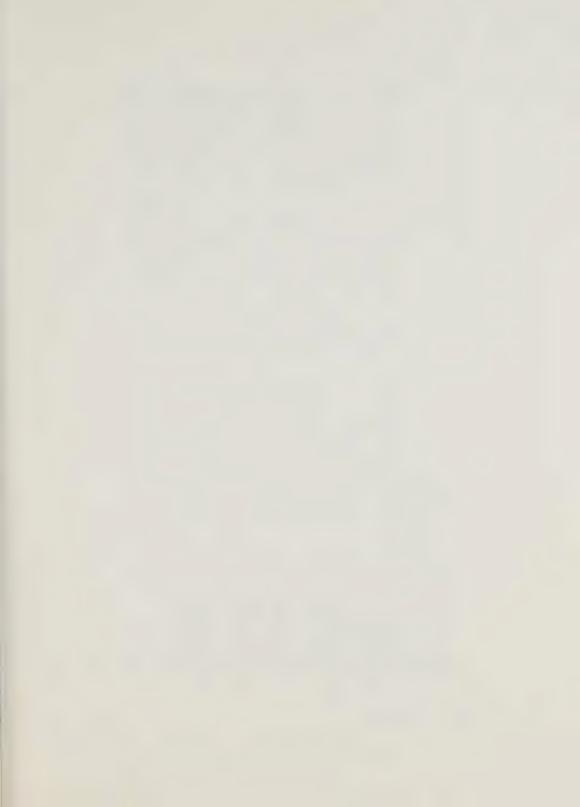
es modifications au Code, entrées en vigueur à la date nentionnée, ont fait que le tribunal tripartite qui existait aravant (et comprenait des représentants des syndicats u patronat siégeant à temps partiel) a été remplacé par mouveau tribunal composé de personnes nommées à sy plein et à qui la loi interdit d'occuper d'autres ination. En outre, le mandat du Conseil a été considéement élargi depuis 1973, surtout en ce qui concerne les ment élargi depuis 1973, surtout en ce qui concerne les ment élargi depuis 1973, surtout en ce qui concerne les ment élargi depuis 1973, surtout en ce qui concerne les present élargi depuis 1983, surtout en ce qui concerne les ment élargi depuis 1983, surtout en ce qui concerne les present élargi depuis 1983, surtout en ce qui concerne les presents élargi depuis 1983, surtout en ce qui concerne les presents technologiques.

e Conseil créé en 1973 devait fonctionner indépendamt du ministère du Travail et était tenu de présenter son re rapport annuel, distinct des rapports du ministre du pail.

uant donné que les dispositions de la Partie V du Code dien du travail s'appliquent à quelque 600 000 loyés, à leurs employeurs et à leurs syndicats de toutes régions du Canada, la question de l'accessibilité du vrai que l'élargissement du mandat du Conseil prévait l'audition et la résolution des plaintes formulées par particuliers contre leurs employeurs ou leurs syndicats. The la protection accordée par la loi serait grandement oire en l'absence d'un accès aisé à des recours, le Conseil protection accordée par la loi serait grandement oire en l'absence d'un accès aisé à des recours, le Conseil en l'absence d'un accès aisé à des recours, le Conseil protection accordée par la loi serait grandement oire en l'absence d'un accès aisé à des recours, le Conseil (all provinces, lorsait des auditions dans tous les terriset des services dans les deux langues officielles, les all des services dans les deux langues officielles, les all des services dans les deux langues officielles, les all des services dans les deux langues officielles, les all des services dans les deux langues officielles, les all des services dans les deux langues officielles, les all des services dans les deux langues officielles, les all des services dans les deux langues officielles, les all des services dans les deux langues officielles.

de garantir une accessibilité efficace et utile.

ntralisation.



# DO TRAVAIL COMPOSITION DU CONSEIL COMPOSITION DU CONSEIL

A la fin de l'année, le Conseil était composé du Président, de trois Vice-présidents et de huit Membres. Au cours de l'année, deux Vice-présidents ont quitté le Conseil pour retourner dans la pratique privée. Il s'agit de Me James E. Dorecy, qui y était depuis février 1977, et de Me Claude H. Dorecy, qui avait été nommé au Conseil en janvier 1978. Il y a seu trois nominations aux postes de Vice-président durant l'année. M. Hugh R. Jamieson, Membre du Conseil depuis septembre 1978, a été nommé Vice-président en juillet 1982. Les deux autres nominations ont été celle de M. Thomas M. Eberlee, effectuée en août 1982, et celle de M. Thomas M. Kellet, qui a pris effet en janvier 1983.

De plus, deux nouveaux Membres ont êté nommés au cours de l'année. Il s'agit de M<sup>me</sup> Henriette Parent, nommée en octobre 1982, et de M<sup>me</sup> Marguerite-Marie Galipeau, dont la nomination a pris effet en janvier 1983.

Les autres personnes qui ont siègé au Conseil durant toute l'année sont: le Président Marc Lapointe, c.r., qui a été nommé pour un deuxième mandat, ainsi que les Membres Lorne E. Shaffer, qui y siège depuis avril 1977, Jacques Archambault (depuis octobre 1976), Micole Kean (depuis avril 1979), James D. Abson (depuis avril 1979), Victor E. Gannon (depuis septembre 1980) et Paul-Émile Chiasson (depuis octobre 1980).

Les nominations sont faites par décret du conseil pour des mandats allant jusqu'à dix ans dans le cas du Président et des Vice-présidents, et jusqu'à cinq ans dans celui des Membres. Toutes les personnes nommées doivent sièger à temps plein et les titulaires ne peuvent occuper d'autres fonctions ou emplois rémunérés pendant la durée de leur mandat. Le Code prévoit que le Conseil doit se composer d'au plus de cinq Vice-présidents et de huit Membres à tout moment donné.

97	KETEĄĘ DES DĘŁENSES' 1985-1983
St	Requêtes reçues de 1973 à 1983 (Tableau 12)
bb	Requêtes en révision (II usəldeT) noisivər nə sətênpəA
E 7	Requêtes concernant des grèves et lock-out illégaux (Tableau 10)
CV	(Tableau 9)
77	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats
CV	employeurs (Tableau 8)
T L	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des
17	Requêtes en révocation tranchées (Tableau 7)
0t	
36	Règlement des requêtes en accréditation (Tableau 6)
38	Nature des affaires entendues par secteur (Tableau 5)
15	Nature des affaires tranchées par secteur (Tableau 4)
36	Taille des unités accréditées (Tableau 3)
35	Analyse des affaires reçues par secteur (Tableau 2)
34	Affaires reçues et tranchées, 1982 à 1983 (Tableau I)
	TABLEAUX STATISTIQUES
15	WOLIES DE DÉCISION
	KEAIZION 10DICIVINE EL LUOCEDONES CONTRUES
67	KÉVISION JUDICIAIRE ET PROCÉDURES CONNEXES

#### TABLE DES MATIÈRES

Juridiction non-fédérale
Diverses entreprises fédérales
Sociétés de la Couronne
Les Territoires du Nord
noijagivaN
Transport routier
Chemins de fer
Débardage
Grains et provendes
Communications
Radiodiffusion
Secteur bancaire
Transport aérien
Divers
Ingèlli
Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out
Plaintes contre des employeurs
Plaintes contre des syndicats
Plaintes de pratique déloyale de travail
Requétes en révision
Requêtes en accréditation
ACTIVITÉS
Sécurité
Accès aux employés
Règlement des modalités d'une première convention collective
Plaintes de pratique déloyale de travail
Consentement aux poursuites
Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour fédérale du Canada.
Grève ou lock-out illégal
Changements technologiques
Accréditation sur une base géographique
Vente d'entreprise
Requêtes en révision
Révocation des droits de négociation
Accréditation
Droits de négociation
Compétence
TIAVANT
TE BÛTE DA CONSEIT CYNYDIEN DES BETYLIONS DA
II PÔIT DII CONSEII CANADIEN DES PETATIONS DI
INTRODUCTION
TRAVAIL
COMPOSITION DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU



Immeuble C.D. Howe 240, rue Sparks 4° étage ouest Ottawa (Ontario) K1A 0X8

le 31 janvier 1984.

L'honorable André Ouellet Ministre du Travail Travail Canada Place du Portage, Phase II Hull (Québec) K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 210 du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1983.

soumis,

Marc Lapointe, c.r. Président e of the Chairman net du Président

> adien des tions du vail

> > liesr

ard

ations

Inoc

nada

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984 N° de cat. LR1-1983 ISBN 0-662-53023-3

(SO)

## Conseil canadien des

relations du travail

## 1982-1983

PRÉSIDENT Marc Lapointe, c.r.

VICE-PRÉSIDENTS Hugh R. Jamicson M. Brian Keller

MEMBRES
Lorne E. Shaffer
Jacques Archambault
Nicole Kean
James D. Abson
Victor E. Gannon
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau

inistration Centrale
uble C.D. Howe
ue Sparks
ge ouest
(a (Ontario)
Nx

9976-96

#### ADMINISTRATION CENTRALE

KIV 0X8 Ottawa (Ontario) 4° étage ouest 240, rue Sparks Immeuble C.D. Howe

(téléx: 053-4426) (9946-966/819::191)

RÉCION DE L'ATLANTIQUE BUREAUX REGIONAUX

45, promenade Alderney 14° étage Queen Square

BZY 2N6

Dartmouth (Nouvelle-Ecosse)

(161.: 902/426-7068)

**KECION DE L'ONTARIO** 

Pièce 1905

19° étage Centre Toronto Dominion C.P. 190

Tour de la Banque T.D.

WSK 1He Toronto (Ontario)

(161.: 416/369-3782)

1090, rue Pender ouest **KECION DE L'OUEST** 

12° étage

LNZ N9A Vancouver (C.-B.)

(télex: 04-51423) (161.: 604/666-6001)

**KĘCION DN CENLKE** 

(téléx: 05-25706) (tél.: 514/283-3258)

Montréal (Québec)

200, boul. Dorchester ouest

Complexe Guy-Favreau

H2Z 1X4

Pièce 1202

*KĘCION DO GOEBEC* 

Pièce 1040

One Lakeview Square

155, rue Carlton

Winnipeg (Manitoba)

ВЗС ЗН8

(161: 204/949-3145)

Prodde

1982-83

**Travail** ub enoitaleA Canadien des **Conseil** 

CA1 L100 -A56

Canada Labour Relations Board

nnual report

report 1983-84



# Canada Labour Relations Board - A = 6



# Annual Report 1983-84

Chairman

Marc Lapointe, Q.C.

Vice-Chairmen

Hugh R. Jamieson Thomas M. Eberlee M. Brian Keller Serge Brault

#### Members

Lorne E. Shaffer
Jacques Archambault
James D. Abson
Victor E. Gannon
Paul-mile Chiasson
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau

ad Office
D. Howe Building
Sparks Street
Floor West
awa, Ontario
A 0X8

//996-9466 ex: 053-4426





© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. LR1-1984 ISBN 0-662-53679-7

#### REGIONAL OFFICES

#### WESTERN REGION

1090 West Pender St. 12th Floor Vancouver, B.C. V6E 2N7

(tel.: 604/666-6001)

#### **QUEBEC REGION**

Complexe Guy-Favreau 200 Dorchester Blvd. West Suite 1202 — East Tower Montréal, Québec H2Z 1X4

(tel.: 514/283-3258) (telex: 05-25706)

#### ATLANTIC REGION

Queen Square 45 Alderney Drive 14th Floor Dartmouth, N.S. B2Y 2N6

(tel.: 902/426-7068)

#### **CENTRAL REGION**

One Lakeview Square 155 Carlton Street Suite 1040 Winnipeg, Manitoba R3C 3H8

(tel.: 204/949-3145)

#### **ONTARIO REGION**

Toronto-Dominion Centre P.O. Box 190 Suite 1905 19th Floor Toronto, Ontario M5K 1H6

(tel.: 416/369-3782)



nada bour lations pard

nseil Inadien des Ilations du

avail

C. D. Howe Building 240 Sparks Street 4th Floor West Ottawa, Ontario K1A 0X8

January 31, 1985

The Honourable Bill McKnight Minister of Labour Labour Canada Place du Portage, Phase II Hull, Quebec K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of section 210 of the Canada Labour Code (Part V-Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report of the Canada Labour Relations Board on its activities for the year ending March 31st, 1984.

Respectfully submitted,

Marc Lapointe, Q.C. Chairman

ce of the Chairman linet du Président



# TABLE OF CONTENTS

	Page
Composition of the Canada Labour Relations Board	1
Background	3
The Role of the Canada Labour Relations Board	5
Jurisdiction	6
Bargaining rights	6
Certification	7
Termination of bargaining rights	7
Review applications	8
Sale of business	8
Geographic certifications	8
Technological change	8
Unlawful strike or lockout	8
Filing Board orders in the Federal Court	9
Consent to prosecute	9
Settling terms and conditions of first collective agreement	9
Access to employees	10
Safety	10
Reasons for decision	10
Activities	11 11 12
Review applications	12
Complaints	12
Unlawful strike and lockout applications	
Revocation of bargaining rights	
Sale of business	14
Declaration of a single employer	
Safety of employees	
Miscellaneous	
Air transportation	
Banking	16
Broadcasting	
Communications	
Feed and grain	
Longshoring	
Railways	
Road transportation	
Shipping	
Northern Territories	. 22

Miscellaneous
Not federal
for decision
nployer unfair labour practices
deral versus provincial constitutional jurisdiction
eview and related proceedings
ne Supreme Court of Canada ne Federal Court of Canada ederal Court, trial division eovincial superior courts
1 tables
umber and nature of cases received, 1983-1984 (Table 1) ases received by industry (Table 2) ze of units certified (Table 3) ases disposed of by industry (Table 4) ases heard and disposed of by industry (Table 5) asposition of certification applications by industry (Table 6) evocation applications disposed of (Table 7) afair labour practice complaints against employers disposed of (Table 8) afair labour practice complaints against unions disposed of (Table 9) alawful strike/lockout applications disposed of (Table 10) eview applications disposed of (Table 11)

Crown Corporations....

Expenditures 1983-1984

# COMPOSITION OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

The Canada Labour Relations Board consists of a Chairman, from one to five Vice-Chairmen and from four to eight Members who are appointed by Order-in-Council in accordance with the provisions of section 111 of the Canada Labour Code (Part V).

It is a non-representational board and those appointed are required to serve full-time, being prohibited by the statute from holding any other remunerated office or employment. The terms of appointment may be up to five years for Board Members and ten years for Chairman and Vice-Chairmen with an age limit of seventy years of age.

At the beginning of the year under review, the Board consisted of a Chairman, three Vice-Chairmen (all three were appointed in the previous year) and the full complement of eight Board Members.

On January 31 1984, a vacancy for a Board Member was created by the departure of Ms. Nicole Kean who had served on the Board since February 1, 1979. The vacancy remained unfilled at year end.

On March 1, 1984, the number of Vice-Chairmen was increased by the appointment of Mr. Serge Brault for a ten year term.

At year end, the Board consisted of the Chairman, four Vice-Chairmen and seven Board Members.



# BACKGROUND

This is the 11th Annual Report of the Canada Labour ations Board to be laid before Parliament. The Board, as sently constituted, did not come into existence until rch 1, 1973.

The amendments to the Code which came into force on t date replaced the pre-existing tripartite tribunal (which included representatives of labour and management on a t-time basis), with a new tribunal of full-time appointees. It may be mandate of the Board created in 1973 was also considily broadened, particularly in relation to complaints of air labour practice and technological change.

The Board created in 1973 was to operate independently in the Department of Labour and was required to submit own Annual Report as distinct from the reports of the inster of Labour.

Since the provisions of Part V of the Canada Labour Code ply to some 600,000 employees, their employers and ions in all parts of Canada, the question of accessibility is of primary importance. This was particularly so in view the fact that the extended mandate of the Board provided the hearing and determination of complaints by lividual employees against their employers or their unions. Indee the protection provided for in the statute would be gely illusory without ready access to the remedies, as a utter of policy the Board became a travelling Board, conceting hearings in all provinces and territories in cases lich required hearings. It also was necessary to provide vice in both official languages to guarantee effective and caningful access.

In addition to becoming a bilingual, travelling Board, it is determined to pursue a policy of decentralization to proble service in the various regions of Canada. This this end, e regional offices were subsequently established at Vanuarer, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax while the adquarters were located in the National Capital Region. Here regional offices were staffed with personnel who could comptly investigate cases and gradually extend services to a parties. The need for prompt disposition of cases involving industrial relations is of paramount importance because y avoidable delay can contribute greatly to a deterioration the relationships between the parties. Hence the policy of centralization.

The difficulties of communication and the delays inherent in procedures encompassing such a vast country suggested that adequate services and responsiveness to the parties having business with the Board could best be provided through delegation of as much as possible of the Board's processing and procedure to the regional directors.

Linked more and more by modern communication methods, including the electronic transmission of documents between offices, the process of delegation to the regions has been gradually developed towards its maximum potential for efficiency and responsiveness.

In 1978, amendments to the Code again enlarged the jurisdiction of the Board, notably by giving the Board authority to issue cease and desist orders in cases involving unlawful strikes or lockouts (a function previously reserved to the courts), imposing controls on the operation of union hiring halls and requiring unions to provide fair representation to all employees in their bargaining units. These amendments resulted in an increase in volume and complexity of cases and called for new policies, procedures and jurisprudence.

In its first year of operation (13 months to be more precise — March 1, 1973 to March 31, 1974), the Board received 310 new cases. The volume increased each year reaching a high of 743 in 1980-81. Following an unprecedented two year decline (to 679 and then 618), 1983-84 saw this trend reversed with an all time high of 771 new cases coming before the Board. This represented a 25% increase in new cases and reflected a 39% increase in applications for certification which is an indicator of union organizing activity.

The number of cases disposed of by the Board in 1983-84 also rose by 25% from 558 to 697. The Board spent 256 days in public hearings (up 15%) and heard 167 cases representing an increase of  $13\frac{1}{2}$ % over the preceding year.

The number of person/years used also rose to 98.5 as compared to 93.9 while the total expenditures rose from \$5,546,800 to \$6,181,095.78 for an increase of 11½% reflecting the increased case load, staff utilization, travelling and public hearing time as well as increased costs generally.



# THE ROLE OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

ny decades that freedom of association is a fundamental ht of Canadians, the exact implication of such a freedom been a continuing topic for debate. When Parliament nacted Part V of the Canada Labour Code in 1972, it did with the following preamble:

Although there has been general agreement in Canada for

"Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

And Whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

And Whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

And Whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all;

Now Therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:..."

n 1982, the Canadian Charter of Rights and Freedoms renched fundamental freedoms, including freedom of

association. They are "subject only to such reasonable limits prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society."

Labour relations boards in all jurisdictions in Canada have traditionally had the role of interpreting the statutory provisions which protect or circumscribe freedom of association in the industrial relations setting. From now on, the legislation itself, as well as its application by various boards, will have to meet the criteria contemplated in the Constitution as interpreted by the courts.

The Canada Labour Relations Board administers a statute in which freedom of association is expressly recognized. Section 110 of the Code provides that every employee is free to join the trade union of his or her choice and to participate in its lawful activities. Every employer enjoys a similar freedom in relation to joining and participating in the lawful activities of employers' organizations.

Before going into the role played by the Board, it should be understood that certain functions to assist unions and employers in collective bargaining are not within the purview of the Board but come directly under the Minister of Labour. These useful services for the promotion of industrial peace are, for the most part, provided by the Federal Mediation and Conciliation Services of Labour Canada.

#### **Jurisdiction**

Constitutional jurisdiction over labour relations is essentially provincial. Part V of the Canada Labour Code generally occupies the field of federal labour jurisdiction, except that it does not apply to employees in the Public Service of Canada and certain Crown agencies which are covered by the Public Service Staff Relations Act, administered by the Public Service Staff Relations Board. Neither does the Code apply to members of the Canadian Armed Forces or the Royal Canadian Mounted Police.

Given the limited constitutional and statutory scope, only an estimated 600,000 employees and their employers are governed by Part V of the Canada Labour Code. However, the geographic spread and variety of activities under Federal jurisdiction, throughout all provinces, the Yukon, the Northwest Territories, in the air, on land and sea, and beyond our national boundaries, pose some unusual if not unique challenges. Without attempting an exhaustive or legal definition of the jurisdiction of the Board, which in doubtful cases must sometimes be determined by the courts, the following activities are covered:

- air transportation
- banking
- broadcasting
- communications
- feed and grainhandling
- longshoring
- railways
- road transportation (international & interprovincial)
- shipping
- works, undertakings and businesses in the Yukon and
- Northwest Territories
- certain Crown agencies.

There is no simple easy rule for determining jurisdiction on the basis of industry or activity. For example, Bell Canada falls under federal jurisdiction while other telephone companies may not. Urban mass transit systems generally fall under provincial jurisdiction while the courts have ruled that the Ottawa-Carleton Regional Transit Commission, which provides service across the Ontario-Quebec border, is in federal jurisdiction.

While the right to collective bargaining is withheld from managerial employees and those engaged in a confidential capacity in matters dealing with labour relations, other supervisory personnel and professional employees are covered by the Code. Dependent contractors, such as owner-operators of trucks, who haul goods under contract, may be treated as employees for the purposes of collective bargaining. One of the significant tests applied to determine whether such a person is an employee for the purposes of the

Code is the degree to which the person is economi dependent on the employer.

# **Bargaining Rights**

Freedom of association and the right to organize we have very little meaning in practice if not reinforced be right to bargain collectively and to engage in strike as The right to strike in Canada, and this applies in provipurisdictions also, is not available to the workers at all and on all issues. However, where the issues on which stocan take place have been restricted, other mechanisms usually been provided for the resolution of those issues.

A frequent cause of strikes in the past was the iss recognition of the union by the employer. The Ca Labour Code prohibits recognition strikes but provide the certification as bargaining agent of any union v enjoys the support of a majority of employees in a group known as a bargaining unit which is appropriate for c tive bargaining. Once the Canada Labour Relations I has satisfied itself that a majority of the employees i bargaining unit support the trade union that has submit timely application for certification, it issues a formal ce cate, the effect of which is that the employer is oblige law to recognize the union as the certified bargaining and to make every effort to negotiate a contract known collective agreement. These collective agreements specif rates of pay, fringe benefits and other conditions of em ment governing the employees during the life of agreement.

If the employer and the certified union cannot reach lective agreement, there are various forms of concili and mediation assistance available to them from the N ter of Labour through the Federal Mediation and Con tion Services. If the parties fail to reach an agreement the assistance provided, there may come a time wh appears that an agreement is not possible, given the po of the parties. In such a case, the Minister may indicate there is no point in providing any further assistance t the attitudes at the bargaining table change. When the ister announces this intention, the parties are free to en in a legal strike or lockout after seven days have elapse all other times, strikes and lockouts are unlawful. Addit assistance may be provided subsequently if the Mi decides that it could be useful in assisting the parties to clude a collective agreement.

As indicated above, other mechanisms are provided the Code for settling differences when the strike or lock-

tibited. The statute requires that each collective agreet provide a procedure for the final and binding settlet of all differences between the parties, without a stope of work. The mechanism usually provided is binding tration by a single arbitrator or a three-person arbitraboard, whose decision is final on matters relating to the risions of the collective agreement, including such matas discipline and discharge actions by the employer.

# tification

pplications for certification of a trade union as a barning agent may be filed with the Board at any time if e is no other union holding a certificate as bargaining at and if there is no collective agreement in force. Where e is a certified bargaining agent and a collective agreetis in force, another trade union may apply for certificaonly during the last three months of the term of the coltive agreement or, specified open periods in the case of the collective agreements.

When an application for certification is received by the rd, a copy is provided to the employer, who may file a y with the Board, particularly on the question of the ropriateness of the bargaining unit being sought by the on and whether or not certain employees should be uded because of managerial responsibilities or involvent in labour relations. In addition, the employer is tired to post notices of the application so that employees be aware and have an opportunity to make representate to the Board. In some situations, where the employees mobile, it may be necessary to give them notice of the lication through the media or by some other means.

the Board also appoints an investigator in applications for ification. This officer will examine the payroll records of employer and ascertain the names and classifications of employees and obtain an organization chart showing the ctures. The investigator also examines the records of the le union, verifying union membership and the payment of on dues. Except for a portion of the report dealing with on membership and employee wishes, copies of the investion report are provided to the union, the employer and other parties that may have intervened in the proceed. Based on the report of the officer and the written subsions of the parties, it is usually possible for the Board to on an application without a public hearing, although a ring may be necessary in some cases where there is a diffuse between the parties as to the essential facts of the

If the union is dominated by the employer or if it is seeking certification fraudulently, the application is dismissed. However, if it is a genuine trade union and it has majority support of the employees in a bargaining unit that the Board finds to be appropriate for collective bargaining, the certificate is usually granted.

In some cases, including all situations where the bargaining agent has more than thirty-five percent support of the employees, but less than fifty percent, the Board orders a vote of the employees to determine if the majority wish to be represented by the union in collective bargaining. Where a new union is trying to displace another union which is already a bargaining agent, the Board generally conducts a vote among the employees if the applicant provides evidence of membership of a majority of the employees.

In most situations, it is possible to conduct these votes by use of a ballot box at one or more locations. Sometimes it is necessary, because of geographic problems and the mobility of employees, to conduct the balloting by mail. Special measures are taken in mail vote situations to ensure that the confidentiality of voters is maintained.

# Termination of Bargaining Rights

As with applications for certification, there are certain time frames when unions may lose their bargaining rights if they no longer enjoy the support of the majority of employees in the bargaining unit. The Code provides that unions not certified by the Board may become bargaining agents as a result of voluntary recognition by an employer. While a certified union may not have its bargaining rights revoked, except at specified times during the life of a collective agreement, a union which acquired bargaining rights as a result of voluntary recognition by an employer may lose its bargaining rights at any time during the first year of its first collective agreement if it does not have the support of the majority of the employees.

Applications for the revocation of certification or termination of bargaining rights of an uncertified bargaining agent are handled in much the same manner as applications for certification. They are usually determined by a vote among the employees provided that the employee who makes the application can show evidence of support by a majority of the employees in the unit.

# **Review Applications**

Any party affected by a decision of the Board may ask the Board to review its decision. While there are a number of different reasons for these requests for review, the most frequent type of application for review relates to the composition of the bargaining unit. Where new positions are created after a union has been certified, or where there has been a change in duties, structure, functions or significant organizational or technological changes, the Board may be required to redefine the bargaining unit to reflect the new realities. Again, this is usually handled through the investigation process and the written submissions of the parties, although some complex cases consume a significant amount of time in public hearings.

#### Sale of Business

Generally speaking, a collective agreement survives and a union retains bargaining rights when an employer sells the business. Nevertheless, some complex situations can arise as a result of a sale of business, particularly where employees are intermingled with employees of the employer to whom the business is sold. This can sometimes involve employees covered by a collective agreement and employees who are covered by a different collective agreement or are represented by no union. In these circumstances, the Board may be called upon to make determinations as to the bargaining rights and solve problems relating to the relative seniority of the employees. Similarly, where there are mergers, amalgamations or a transfer of jurisdiction, as between unions, the Board may have to determine the rights, privileges and duties of the unions concerned.

# Geographic Certifications

In the longshoring industry, and potentially in other areas where labour is drawn from a common pool, the Board has authority to issue certifications covering the employees of two or more employers in a particular geographic area. The Board may also require the employers in such situations to designate an employers' representative for collective bargaining purposes. This function is usually fulfilled by an employers' organization.

# **Technological Change**

Where a collective agreement is in effect and the pa have not bargained on the effects of technological channotice of the proposed technological change that we affect the terms and conditions or security of employment a significant number of employees must be given to union ahead of the proposed change. Where this is not do the Board has a function to ensure that the union has opportunity to bargain with the employer regarding impact of the proposed changes. The effect of these pure sions is not to prohibit technological change but to enthat, where such changes are to be introduced during the of a collective agreement, an opportunity will be provided collective bargaining to take place on the issue.

#### Unlawful Strike or Lockout

Since 1978, the Canada Labour Relations Board has the responsibility for issuing cease and desist orders in conformal of unlawful strikes or lockouts. This is a function which previously been reserved for the courts. These applications are scheduled for prompt hearing and assistance is proviously being the problems. Applications be made in anticipation of an unlawful work stoppage with the assistance of staff or by an order of the Board anticipated disruption is sometimes avoided, thus enhandabour relations and with obvious beneficial effects for parties.

# Filing Board Orders in the Federal Court of Canada

Orders of the Board are binding on the parties but actual enforcement of those orders lies in the hands of Federal Court. When a party to a proceeding requests the Board file an order in the Federal Court for enforce purposes, the Board is required to do so unless non-contance is unlikely or it would serve no useful labour relapurpose. When applications to file an order in the cour

eived, the Board usually endeavours to secure compliance ough the assistance of an officer. Only if these endeavours a unsuccessful and non-compliance is evident, or likely, I the Board file the order in court. Once the Board order filed in the Federal Court of Canada, it is enforceable in a same manner as an order of the court. Contempt of court of ceedings may be initiated for non-compliance with a pard order which has been filed in the Federal Court of nada. However, it is seldom necessary to file any orders in urt. All orders of the Board are subject to filing in the deral Court, including orders against parties arising out of implaints of unfair labour practice.

#### nsent to Prosecute

The Canada Labour Code provides for the imposition of es by the courts for specific infractions, including unlaw-strike or lockout activities, but such proceedings may not initiated without the written consent of the Board. These osceutions are extremely rare because there is a high gree of compliance and because the statute does not pert prosecution in respect of many infractions in regard to compensation to the aggrieved party. In line with the liey of decriminalization of industrial relations, officers of a Board endeavour to assist the parties to resolve matters ring rise to applications for consent to initiate a prosecun for an alleged offence.

# omplaints of Unfair Labour Practice

As indicated earlier, the Code is fashioned about a conpt of protecting freedom of association and the right to trgain collectively. To protect employees in this regard, aployers are prohibited from interfering with the formation and operation of a union and from imposing penalties on an applyees for exercising those rights and related activities of lawful nature. Both employers and unions and their agents be prohibited from intimidation of employees and are subcreted to an obligation to bargain in good faith and make asonable efforts to negotiate a collective agreement, nions are required by the statute to represent fairly and thout discrimination all the employees in a bargaining unit rewhich the union is the bargaining agent. Unions that the perfect of the property of

keep them posted and operate them fairly. Unions are prohibited from expelling, suspending, refusing membership, or imposing discipline on employees by applying the rules or the standards of discipline in a discriminatory manner. While unions may expel or suspend members lawfully and negotiate agreements requiring employees to become and remain members of a union as a condition of employment, they may not require an employer to fire an employee who has lost union membership, unless the loss of membership was due to a refusal to pay the normal regular union payments. Both unions and employers are prohibited from taking action against employees for initiating proceedings before the Board or for exercising other legal rights. Employers are prohibited from imposing penalties on employees for engaging in a lawful strike. Unions and employers' organizations are required to provide financial statements to their members on request and free of charge.

When complaints alleging violation of the above provisions are filed with the Board, the person or organization charged with the alleged infraction is provided with a copy and given an opportunity to file a written reply. At the same time, an officer is usually appointed to assist the parties towards a settlement of the matters in dispute. If a settlement is not achieved or the complaint is not withdrawn, the Board normally must go to public hearing and hear both sides before rendering a decision. Fortunately, a very substantial number of these cases are settled. Settlements provide for a better labour relations solution and save considerable costs for the parties and for the Board. Where the Board finds that there has been a violation of the Code, it has extensive remedial powers, including the reinstatement and compensation of employees and the ordering of unions to process employee grievances, rescind penalties or admit persons to union membership.

# Settling Terms and Conditions of First Collective Agreement

In 1978, the Canada Labour Code was amended to provide that the Minister of Labour, in special circumstances, could refer a contract dispute to the Canada Labour Relations Board in relation to negotiations for a first collective agreement, when the Minister feels that further conciliation or mediation would not be helpful. In such referrals, the Board examines all the circumstances and makes an initial decision as to whether or not it is an appropriate case for the Board to settle the terms and conditions of a first collective agreement. These provisions have been used very sparingly

and very few cases have been referred to the Board. Even after referral and examination by the Board, the Board is reluctant to impose the terms of a first collective agreement and will not do so in normal situations where the parties, as a result of hard bargaining, have been unable to reach an agreement. Negotiated collective agreements are the preferred method of settlement of disputes under the Code. The Board has avoided creating a situation where such imposed settlements would relieve the parties of their basic responsibility to bargain in good faith and make every reasonable effort to conclude a collective agreement.

# Access to Employees

In order to provide employees with realistic access to freedom of association and participation in lawful union activity, the Code has special provisions relating to employees living in isolated areas located on private property. Examples of these situations in the Federal jurisdiction include Arctic exploration, offshore oil drilling and the operation of supply vessels. In such situations, the Board may, on an application by a union, order that union representatives be provided with reasonable access to the employees for organizing, negotiating, processing grievances or administering a collective agreement. The Board specifies the time and duration of the access to be provided, bearing in mind the circumstances of the situation including the employer's operations.

# Safety

While the main functions of the Board fall under Part V, it has a limited involvement in safety matters under Part IV of the Code. Employees have the right to refuse to work in conditions involving imminent danger and there are procedures set out to deal with a situation where the employer does not agree that such a risk exists. In those situations, a

safety inspector is called in to determine whether or there is imminent danger and what steps, if any, employer should take. If either party disagrees with the c sion of the safety officer, the matter may be referred to Board for an appeal. The decision of the Board is final binding in such matters. Part IV of the Code also prohi employers from taking adverse action against an employers because he or she has exercised rights in relation to saf Complaints alleging discriminatory treatment may be f with the Board which will hear the parties and render a d sion. A significant difference in these procedures under l IV of the Code is that the panel hearing these cases i consist of only one member of the Board while a quorur three, including a Vice-Chairman or the Chairman required for decisions under Part V of the Code dealing labour relations.

#### Reasons for Decision

The Canada Labour Relations Board explains its intertation of the statute by way of written reasons for decion other than in routine cases where there is a straightforwapplication of well-established jurisprudence. These reasfor decision are initially provided to the parties and trepresentatives and are subsequently published by the Boin both official languages in its official publication "d sions/information" commonly referred to as the "di". Mof the decisions are also reported in the various legal industrial relations publications. This enables employers unions to examine the jurisprudence of the Board and is available for the scrutiny of the legal and academic of munities as well as the courts.

The Board is subject to the central controlling agencie the Government of Canada in such matters as staffing, ra of remuneration, classification, official languages, etc., its funds are provided by Parliament.

# ACTIVITIES CANADA LABOUR RELATIONS BOARD 1983-84

neral

A record number of new cases came before the Board durthe year under review. Reflecting a 25% increase over preceding year, the 771 new applications and complaints appares to the previous high of 743 recorded in 1980-81.

n the intervening two years, there was an unprecedented line in the number of new cases which dropped to 679 in 1-82 and 618 in 1982-83. The two year decline was rked by a decline in applications for certification which an all-time low of 134 applications in 1982-83. Similarly, recovery in the volume of all new cases was accompanied 139% increase in applications for certification which rose 86 in 1983-84.

applications for certification are an indicator of union anizing activity which, in turn, has an effect on the num-

ber of certain types of complaints of unfair labour practice which also showed an increase.

The overall number of complaints of unfair labour practice against unions and employers showed a 30% increase over the previous year reaching a new high of 307 new complaints filed. These complaints represented 40% of the total number of new cases coming before the Board.

The growth of complaints as a percentage of the total case load has placed additional demands on the resources of the Board above and beyond what the mere number would imply. Many types of applications can usually be disposed of by the Board without a public hearing but this is more difficult with complaints unless they are settled or withdrawn. While less than 10% of most other cases require a public hearing, the experience with complaints has been that about 33% require hearing. During 1983-84, complaints of unfair labour practice represented 68.8% of all cases which required a public hearing.

During the year, the Board disposed of a total of 697 cases which was up by 25% from the previous year. The Board spent 256 days in public hearing, up by 34 days from the previous year. The number of cases which went to hearing was 167, up by 20 from the previous year. As in the previous year, road transportation produced the most applications before the Board and air transportation was next.

The number of person/years authorized for 1983-84 was 99 as compared to 96 for the preceding year. However, this figure includes 13 members of the Board appointed by Order-in-Council and the staff at five regional offices and at the head office.

The expenditures of the Board during the year amounted to \$6,181,096 up by 11½% from the \$5,546,800 spent in 1982-83. The increase is attributable to increases in activity in a number of areas as well as the general impact of rising costs.

#### Certification

As indicated above, the number of new applications for certification was up by 39% to 186. Turning now to the cases disposed of by the Board, it should be noted that, at the beginning of each year, there are some cases which were filed in the previous year and were not disposed of during that reporting year. However, to measure the industrial relations activity of the parties having business before the Board, we refer to the number of new cases. To measure the Board's performance and activity however, we refer to the cases disposed of during the year which includes cases from the previous year and does not include cases which have not been concluded at the end of the year.

During the year under review, the Board disposed of a total of 155 applications for certification as compared to 125 in the preceding year. The success rate of the applications for certification was 58% — exactly the same as in 1982-83 but down by 8% from the two preceding years. Certification was granted in respect of 81 new bargaining units covering 1,865 employees. Nine other certificates covering 879 employees were issued in situations where another union displaced an incumbent bargaining agent. Only 14 of the certification applications disposed of required a public hearing.

Votes to determine the wishes of the majority of the employees in the bargaining unit were conducted in 25 cases as compared to 26 in the preceding year. Sixty-four percent of the bargaining units certified consisted of 20 employees or less.

# **Review Applications**

The number of review applications received during year was 142, up by 2 from the year before while the n ber disposed of was 137, up by 6 from the previous year.

Only 7% of the review applications dealt with requipublic hearings as compared to between 11% and 12% in two previous years. Requests for reconsideration of Bodecisions accounted for 21% of review applications with simple change of name of one of the parties comprised. The main subject matter however was for a review of bargaining unit previously certified and this accounted 47.4% of the review cases.

# **Complaints**

As already stated, complaints of unfair labour practices almost 40% of the new cases coming before Board showing an increase of 30% over the preceding for a new record of 307 cases. It is also 15% above the prous high of 267 complaints filed in 1979-80.

A total of 282 complaints were disposed of during the as compared to 188 in the previous year. A total of 115 of plaints went to hearing, 37 more than in the previous year whenever there appears to be a possibility of assisting parties to settle a complaint, an officer of the Board provassistance. These efforts contributed to the settlement withdrawal of 159 complaints as compared to 99 in the vious year. Only 18 complaints were upheld by the Board compared to 105 rejected. The preceding year, the ratirejection was 75 as compared to 14 successful complaints

Complaints against employers disposed of amounted 163 of which 43 went to public hearing while 119 vagainst unions and 50 of them went to hearing.

Since the Canada Labour Code was amended in 197 impose a statutory duty of fair representation on unions (tion 136.1), there has been a steady increase in the t number of complaints as well as in the number of complaagainst unions. Only 21% of complaints disposed of in 1980 were against unions with the remainder being aga employers. By 1982-83, complaints against unions had to account for 51% of cases disposed of, dropping to 429 1983-84, in part due to the increase in the complaints

ainst employers as a result of increased organizing tivity.

A total of 102 complaints alleging failure in the duty of ir representation were disposed of in 1983-84. The following is a break-down of those complaints by subject matter:

Employee dismissal grievance	41
Seniority	27
Miscellaneous terms of collective agreement	30
Collective bargaining	4

Only 5 of these complaints were successful, all of which ated to union representation of an employee in the matter a dismissal grievance.

#### nlawful Strike and Lockout Applications

When the Canada Labour Relations Board, as recontuted, was created in 1973, it was given the limited power declaring whether a strike or lockout was unlawful. Only courts had the authority to issue orders (injunctions) to minate such unlawful activity. With the amendments to Code which came into effect in 1978, the Board was thorized to issue remedial orders prohibiting or terminates work stoppages and ordering employees to perform the rmal duties of their employment.

There are a number of problems associated with providing caningful statistics on the performance of the Board in this ca. The Code provides for anticipatory applications in the there is no actual disruption in progress but in which ce is feared. The cases vary greatly so that the classic conput of a total shut down of plant operations as a result of a tike or lockout is not necessarily the general rule.

Apart from the anticipatory applications where the dispetion has not actually commenced at the time the application is received, strike applications have been initiated where apployees are alleged to have participated in a concerted fusal to perform part of their duties as in the case of a ban overtime or a refusal to perform work for another apployer whose employees are on strike. Other activities wered by these applications have been described by such times as "work-to-rule", "study sessions" and concerted booking-sick".

Similarly, unlawful lockout applications do not usually volve situations in which the employer has locked his gates d usually relate to situations where the employer has laid f some employees or contracted out or otherwise arranged the elimination of some jobs.

In reporting on the activities of the Board in this area of its mandate, the procedures followed are more revealing than the actual statistics. Each case is dealt with individually and, where an application has been received or where staff have been alerted to the fact that an application is being prepared, the Chairman or an assigned Vice-Chairman makes tentative plans for the expedited hearing of the application, should it become necessary. Where the case involves a disruption or continuing loss, it is given priority which may necessitate the cancellation of another hearing already scheduled. If the disruption is terminated or avoided, the priorities are reassessed. In many cases, the matter is settled between the parties, sometimes resulting in the withdrawal of the application right away but the settlement might also provide that, if there is no recurrence, the application will be withdrawn at a specified time such as three or six months later. While these flexible arrangements are very practical, they do not lend themselves to the creation of statistics that will readily reflect the realities.

In situations where the employees are engaged in partial refusal of duties, or where the anticipated disruption has not commenced, the Board will, in appropriate circumstances, order the employer to post a "Board Notice to Employees" advising them of receipt of the application, the definition of a "strike" and other provisions of the Canada Labour Code. In some situations where the employees did not appear to be aware that their actual or proposed course of conduct could constitute an unlawful strike, the posting of such a notice has led to the discontinuance or avoidance of the activity covered in the application.

Some of the activities of the Board, which have been most effective for all parties concerned, are not reflected in the statistics. Employers and their legal counsel who are aware of the Board practices and procedures will usually make telephone contact with the staff of the Board before an application is prepared. This contact results in an alert to the Board and the assignment of a panel chairman to make tentative plans for a hearing and the necessary adjustment to the hearing schedule which might be required. However, it also results in the services of an officer of the Board being made available to provide assistance in securing a settlement and the avoidance or termination of the disruption. In some situations, this has resulted in the matter being resolved before an application is filed and, consequently, no statistics will reflect the successful preventive role.

During 1983-84, the Board disposed of 15 formal applications alleging unlawful strike and one case alleging an unlawful lockout. The unlawful lockout application was filed on behalf of employees of a Crown corporation. The application was filed following alleged refusal to work by employees. The employer announced the closure of the mine but did not file an application in respect of the alleged work

stoppage. The matter was settled without a hearing and the application was subsequently withdrawn.

Six of the unlawful strike applications dealt with a refusal to work overtime by employees who were all members of the same grainhandling union in Ontario. The employers involved were members of an employers' association involved in negotiations with the union at the time of the applications. The first of these applications was heard and an order issued by the Board on the second day following receipt of the application. On the request of the employer, the order of the Board was subsequently filed in the Federal Court of Canada for enforcement. An application for consent to prosecute was also filed by the same employer and subsequently withdrawn. The other 5 applications by employers relating to the same activities by the same union were all disposed of without a hearing, 4 being withdrawn and 1 rejected.

One unlawful strike application related to longshoring in the province of Quebec when employees refused to unload a Russian ship following the shooting down of a Korean passenger plane. The dispution lasted 24 hours and, when there was no further disruption, the Board declined to issue an order.

Three unlawful strike applications related to the railroad industry. One of these related to concerted booking off sick which was apparently not sanctioned by the bargaining agent. Following a hearing, an order was issued four days after receipt of the application. The other 2 railway applications involved two unions and their members in two different locations. It was alleged that the employees were acting in concert in failing to accept work assignments through a new computerized system. Following three days of hearing, the Board issued an order in respect of a group of employees at one of the locations. The order was issued seven days after receipt of the applications.

Three unlawful strike applications related to Crown agencies. One of these related to an alleged refusal to work by a small group of employees at a heavy water plant because of concern over new procedures. The matter was settled within two days of the application. Another application in respect of another heavy water plant was rejected. The employer initially requested that the application be held in abeyance and, there being no further request to activate the case, the Board closed its file some two and one half months later.

The third unlawful strike application concerning a Crown corporation emanated from the Canada Post Corporation in respect of an anticipated concerted activity. The employer alleged that the union had authorized concerted unlawful activity by instructing its members not to perform their duties in relation to items bearing 10 cents postage instead

of the required 32 cents during a specified week pric Christmas. Following a hearing, the Board found that activity contemplated would constitute an unlawful st An order was issued and the apprehended concerted act did not take place.

# Revocation of Bargaining Rights

The Board received 26 applications for the termination bargaining rights during 1983-84. This was unchanged the previous year but was down from the high of 44 recein 1981-82 when there were 26 applications for revocation the banking industry alone. As will be seen in the breaked by industry, there were only 10 revocation applications in banking industry in the year under review.

During the year, the Board disposed of 32 revocation out of which 21 were granted, including 11 in banking a in road transportation. Of the remainder, 9 were rejeand two were withdrawn.

Only two of these cases went to public hearing, one or ing with air transportation and the other in the ship industry.

#### Sale of Business

There were 25 new cases relating to bargaining rights lowing a sale of business. This compares to 13 cases preceding year. The Board disposed of 32 such application of which 21 were granted, 9 rejected and 2 withdrawn.

# Declaration of a Single Employer

These applications arise where it is alleged that tw more employers exercise common control or direction employees. In the year under review, these applications to 20 from 11 in the preceding year. The Board dispose 14 such applications, 4 were granted, 4 rejected and 6 withdrawn.

# Safety of Employees

Under Part IV of the Canada Labour Code, the Boar required to hear appeals against decisions by safety officoncerning alleged imminent danger and also to deal complaints alleging that employees have been penalized exercising their rights in regard to safety. There were

h new cases during the year as compared to 3 in the ceding year. Six safety cases were disposed of during the r including one appeal from a safety officer's decision ta video display terminal used by a Crown corporation not create imminent danger by virtue of alleged radiation. Following a hearing, the Board considered the evidence lupheld the decision of the safety officer.

The remaining 5 safety cases disposed of were all in the way industry and were complaints of penalties being bosed for exercising the right to refuse work which regedly constituted imminent danger. One of these comints which related to filling propane was withdrawn and not go to hearing. One complaint which related to a usal to work on a particular train was rejected without a ring because it was untimely. The remaining 3 cases let with the same situation in which employees refused to rate container lifting machines because they felt the conon of the terrain contributed to a situation of imminent ager. The Board found that the fears of the employees re reasonable in the circumstances and ordered the penaltrevoked.

#### iscellaneous

Of the remaining cases initiated before the Board during year, 10 were requests by employers to implement tages while applications for certification were pending; 9 re requests to have Board orders filed in Federal Court for forcement; 7 related to determinations as to whether or a collective agreement was in existence; 3 were applicates for consent to institute a prosecution; 2 related to technogical change while there was 1 case in each of 3 other egories, namely, successor rights, ministerial referral to insider the imposition of terms of a first collective agreemt and a union request for access to employees located on water property.

As the jurisdiction of the Board extends over diverse lustries ranging from highly unionized to the banking dustry which has only seen significant union activity in tent years, the work of the Board is examined as it relates the various industrial groupings.

#### Air Transportation

This grouping covers flight crew, ground staff and personinvolved in the operation of airlines, airports and closely ated activities. While the figures below show a very subntial increase in new cases, they are distorted to some extent by a number of cases all arising in relation to a complex dispute between one union and one employer. Eighteen of the complaints of unfair labour practice were directly related to events surrounding a strike by the Canadian Air Line Pilots' Association against Eastern Provincial Airways. The increase in the number of miscellaneous applications includes 5 applications relating to sale of business and 5 applications for declaration of a single employer.

Of the 47 complaints of unfair labour practice disposed of, 30 were against employers and 17 were against unions. Hearings were held in 15 complaints against employers and in 5 complaints against unions. Only 4 complaints against employers were upheld by the Board while no complaint against a union was granted. Sixteen complaints against employers and 7 against unions were settled or withdrawn.

Three applications for certification were withdrawn, 4 were rejected and 14, covering some 298 employees, were granted. One certification case required a hearing while 3 required the conduct of a representation vote amongst the employees.

Only 1 application alleged unlawful strike was disposed of, it being settled without a hearing.

#### New Cases

	1982-83	1983-84
Certification	20	19
Review	10	16
Revocation	4	3
Complaints	39	55
Unlawful strike	2	2
Miscellaneous	6	16
Total:	81	111

## Cases disposed of

	1982-83	1983-84
Certification	14	21
Review	12	15
Revocation	6	2
Complaints	25	47
Unlawful strike	2	1
Miscellaneous	7	
Total:	66	103

	1983-84
Certification	1
Review	3
Revocation	1
Complaints	20
Unlawful strike	_
Miscellaneous	6
Total:	31

	1982-83	1983-84
Certification	8	4
Review	12	4
Revocation	11	12
Complaints	8	14
Unlawful strike		
Miscellaneous	2	2
Total:	41	36

# Banking

Applications for certification, which peaked at 49 in 1978-79, remained unchanged at 9 as in the previous year while revocation applications dropped from 12 to 10. Only 4 applications for certification were disposed of during the year, all of which were successful and involved a total of 72 employees. The remaining certification applications were not decided before the end of the year. Eleven revocation applications were decided during the year, 9 of which, covering 104 employees, were successful.

Thirteen of the 14 complaints of unfair labour practice were against employers, 10 being settled or withdrawn, 1 rejected and 1 upheld following a hearing. One complaint was filed against a union and it was rejected.

Of the 2 miscellaneous applications, one was related to a sale of business and it was withdrawn while the other, which was an employer request to change conditions of employment, was granted.

#### New Cases

	1982-83	1983-84
Certification	9	9
Review	8	4
Revocation	12	10
Complaints	10	13
Unlawful strike	_	_
Miscellaneous	2	2
Total:	41	38

#### Cases heard

	1983-84
Certification	
Review	_
Revocation	
Complaints	1
Unlawful strike	-
Miscellaneous	
Total:	1

#### **Broadcasting**

This grouping, which includes radio, television a cablevision, saw a very substantial drop in new cases dur 1983-84. As the table below shows, there was a drop from to 12 new review applications and from 22 complaints unfair labour practice to 9. The Board disposed of 15 co plaints in the industry, none of which was upheld. Co plaints against employers accounted for 12 of these cases of which were settled or withdrawn. The remaining 5 co plaints against employers were rejected, only 1 of the going to hearing.

There were 3 complaints against unions, all of which we rejected, 2 of them following hearings.

n the miscellaneous category, 3 applications dealing with e of business and 1 covering successor rights were dised of, all 4 were granted. Two technological change dications were dealt with, one being withdrawn and the er rejected by the Board.

#### w Cases

1982-83	1983-84
9	10
27	12
2	3
22	9
5	1
7	8
72	43
	9 27 2 22 5 7

1982-83

16

32

2

21

5

80

1983-84

15

2

15

9

47

#### Communications

Although the volume of cases in the communications industry was not very great, the Board was required to hear 5 cases during the year consisting of 1 certification application and 4 complaints of unfair labour practice. The certification application which involved a bargaining unit of 442 employees was rejected following a vote among the employees. One revocation involving a unit of 75 employees was granted following a vote.

Three of the complaints were against employers, 2 of them being settled or withdrawn and 1 upheld following a hearing. Five complaints against unions were disposed of, 1 being withdrawn or settled and 4 being rejected by the Board. Hearings took place in 3 of the complaints against unions. None of these complaints was upheld.

#### New Cases

	1982-83	1983-84
Certification	1	3
Review	3	5
Revocation		1
Complaints	10	8
Unlawful strike	1	
Miscellaneous	1	3
Total:	16	20

#### ses heard

ses disposed of

Certification

Revocation Complaints

Unlawful strike

Miscellaneous

Total:

Review

	1983-84
Certification	
Review	2
Revocation	
Complaints	3
Jnlawful strike	
Miscellaneous	1
Total:	6

## Cases disposed of

	1982-83	1983-84
Certification		2
Review	4	2
Revocation	1	1
Complaints	8	8
Unlawful strike	1	
Miscellaneous	4	2
Total:	18	15

#### Cases heard

	1983-84
Certification	1
Review .	
Revocation	
Complaints	4
Unlawful strike	
Miscellaneous	
Total:	5

#### Feed and Grain

In this relatively small grouping of cases, there is the surprising statistic that one third of the new cases to come before the Board were unlawful strike applications. However, as was indicated earlier in the report, 6 of the 7 unlawful strike applications referred to activities by employees in Northern Ontario and allegations that, while negotiations were still in progress, the employees, all members of the same union, were refusing to perform overtime in the loading or unloading of grain. On the second day following receipt of the first application, the Board heard the case in Thunder Bay and issued an order. The order was subsequently filed by the Board in the Federal Court of Canada at the request of the employer. An application for consent to prosecute was also filed by the same employer and subsequently withdrawn. The remaining 5 unlawful strike applications involving other employers, members of an employers' association, alleging similar activities by members of the same union, were disposed of without a hearing, 4 being withdrawn and 1 rejected.

The remaining unlawful strike action related to a stoppage of work which prevented the loading of grain on a ship. Three days following receipt of the application, the Board concluded its hearing in Montreal and issued an order.

Three hearings were conducted in connection with the 5 certification applications disposed of during the year and an employee vote was conducted in one of the cases. One application for certification involving 16 employees was granted while 4 involving 80 employees were rejected.

One complaint against an employer and 2 complagainst unions were settled or withdrawn. No hearings required and no complaints were upheld.

#### New Cases

	1982-83	1983-8
Certification	3	4
Review	1	4
Revocation	_	_
Complaints	. 2	2
Unlawful strike	1	7
Miscellaneous		4
Total:		21

#### Cases disposed of

	1982-83	1983-8
Certification	2	5
Review	1	3
Revocation	_	Accessed to
Complaints	1	3 .
Unlawful strike	1	7
Miscellaneous		3
Total:	5	21

#### Cases heard

	1983-84
Certification	3
Review	
Revocation	
Complaints	_
Unlawful strike	2
Miscellaneous	_
Total:	5

# Longshoring

this grouping, which includes the loading and unloadof vessels as distinct from the special loading and unloadof grain, a high proportion of cases (12 out of 23 dised of) required public hearings.

our out of 6 applications for certification went to hear-Two certification applications involving some 205 sloyees were granted while 3 applications involving 165 sloyees were rejected. One certification application was

only one complaint against an employer was disposed of it was withdrawn or settled following the commenceat of the hearing.

of the 8 complaints against unions, 4 went to hearing le 3 were settled or withdrawn. The Board upheld 3 comnts against unions and rejected 2.

#### v Cases

	1982-83	1983-84
Certification	10	8
Review	7	7
Revocation	1	_
Complaints	7	16
Unlawful strike	2	1
Miscellaneous	5	3
Total:	32	35

1002 02

1002 04

#### es disposed of

	1982-83	1983-84
Certification	6	6
Review	6	6
levocation	1	
Complaints	7	9
Inlawful strike	2	1
Aiscellaneous	5	1
Total:	27	23

#### Cases heard

	1983-84
Certification	4
Review	3
Revocation	_
Complaints	5
Unlawful strike	_
Miscellaneous	_
Total:	12

# Railways

Although down in numbers from the previous year, complaints of unfair labour practice continued to be the major source of new cases in this heavily unionized industry. The 2 applications for certification disposed of were granted in respect of bargaining units covering approximately 106 employees.

The 3 unlawful strike applications went to hearing. As described earlier, one related to concerted booking off sick by employees, apparently not approved by the bargaining agent. The application was heard and the employees ordered to cease and desist four days after receipt of the application. The other 2 related to concerted refusal of assignments through a new computerized system. The Board issued an order in respect of activity in one location but declined to do so at another location where the activity had ceased.

Six complaints against employers were disposed of, 3 being rejected and 3 being settled or withdrawn. Two required hearing but none were upheld.

Twenty-four complaints against unions were rejected by the Board and 1 was upheld. Seven were withdrawn or settled and a total of 20 complaints against unions went to hearing.

As indicated in dealing with safety, I safety complaint was withdrawn and I was rejected as untimely. Three other safety complaints involving a refusal to work by employees because of perceived imminent danger caused by the terrain on which they were operating loading equipment were upheld. The Board ordered that the penalties imposed for the refusal be rescinded as the apprehension of the employees was not deemed to be unreasonable.

#### New Cases

	1982-83	1983-84
Certification	8	2
Review	10	13
Revocation	withhole	_
Complaints	40	32
Unlawful strike	_	3
Miscellaneous	8	6
Total:	66	56

## Cases disposed of

	1982-83	1983-84
Certification	6	2
Review	10	10
Revocation	_	
Complaints	28	38
Unlawful strike		3
Miscellaneous	10	7
Total:	54	60

#### Cases heard

	1983-84
Certification	
Review	_
Revocation	
Complaints	22
Unlawful strike	3
Miscellaneous	4
Total:	29

#### Road Transportation

This industry continued to be the most active in terms of applications and complaints submitted to the Board. The

increase in union organizing activity was very pronounce reflected in over fifty per cent increase in the number of applications for certification.

While the number of new certification applications 53, the numbers disposed of by the Board was 48. Of number, 7 applications were withdrawn and a furth involving some 440 employees were rejected. The remain 34 applications involving a total of 1,529 employees visuccessful. Only 3 of these certification cases required put hearings while employee representation votes were ordered in 9 cases.

Although only 8 new applications for revocation of received during the year, the Board disposed of 12 scases. Eight of these cases were upheld involving a revition of bargaining rights in respect of some 162 employees four applications involving about 91 employees or rejected.

Although review applications accounted for 27 applications and 24 of the applications disposed of, hear were only required in 2 cases.

The number of complaints of unfair labour practincreased to 118 new cases as opposed to 74 in the prevyear. This is not surprising since complaints against empers tend to increase as a result of increased union organiactivity as reflected in applications for certification. The cess rate of such complaints against employers does necessarily reflect a proportional increase.

Of the 92 complaints of unfair labour practice dispose in the road transportation industry during the year, 60 w against employers and only 1 of these was successful. On other hand, only 3 complaints against an employer w rejected. Sweet reason, pragmatism and the assistance yided by the dedicated efforts of the staff of the Board must have contributed to the settlement or withdrawal of complaints against employers.

While still very respectable, the settlement and w drawal rate in complaints against unions was not proportiately as high.

A total of 18 out of 32 complaints against unions where disposed of were settled or withdrawn as opposed complaints upheld and 10 rejected.

In total, 25 complaints of unfair labour practice in industry required public hearings.

Of the 18 miscellaneous applications disposed of, related to sale of business while 4 were applications for claration of a single employer.

s has been indicated above, this industry is the most the and volatile in the Federal jurisdiction. Yet the degree ompliance with the Code reflects findings of only 1 contains of the statute by an employer and 4 violations by ms. To complete the picture of compliance, it may not be propriate to point out that there were no applications ing unlawful strike or lockout either received or disd of by the Board during the year under review.

#### Cases

1902-03	1903-04
35	53
32	27
5	8
74	118
1	
26	31
173	237
	35 32 5 74 1 26

1002 02

1002 02

1002 04

1002 04

# es disposed of

	1702-03	1703-04
ertification	36	48
eview	29	24
evocation	3	12
omplaints	60	92
nlawful strike	2	
iscellaneous	29	18
Total:	159	194

#### es heard

	1983-84
Certification	3
Review	2
levocation	_
Complaints	25
Inlawful strike	_
1 iscellaneous	4
Total:	34

# Shipping

With an increase from 10 to 22 new applications for certification, this industry indicates increased union organizing activity. Including cases from the previous year, 24 applications for certification were disposed of by the Board resulting in 13 successful applications granting bargaining rights in respect of some 204 employees. There were 6 unsuccessful certification applications covering some 310 employees which were rejected by the Board while 5 applications were withdrawn. A total of 6 employee votes were involved. In the area of applications for revocation of certification, 1 application involving 16 employees was rejected following a hearing and an employee vote.

Four complaints against employers involving 3 hearings were disposed of, 2 complaints being upheld and the other 2 rejected. No complaint against a union was successful. Six were rejected and 2 settled or withdrawn. A total of 3 public hearings being required.

Of the 7 miscellaneous cases determined, 4 involved employer requests to change conditions of employment while 2 involved applications for declaration of a single employer. One case involved a ministerial referral to consider the imposition of the provisions of a first collective agreement and it was upheld by the Board.

#### New Cases

	1982-83	1983-84
Certification	10	22
Review	4	8
Revocation	1	_
Complaints	5	9
Unlawful strike	2	
Miscellaneous	4	7
Total:	26	46

#### Cases disposed of

	1982-83	1983-84
Certification	11	24
Review	2	7
Revocation	_	1
Complaints	5	12
Unlawful strike	2	_
Miscellaneous	4	7
Total:	24	51

#### Cases heard

	1983-84
Certification	1
Review	_
Revocation	1
Complaints	6
Unlawful strike	_
Miscellaneous	1
Total:	9

#### Northern Territories

Although volume of cases under the heading is not very great, the mandate of the Board is extensive since the absence of provincial status and corresponding jurisdiction places activities which are normally provincial within the mandate of the Board. Construction and the hotel industries provide examples.

Again, certification applications, which rose from 18 to 37, indicate increased union activity. Five of the 21 certification applications disposed of were withdrawn while 3 covering some 140 employees were rejected. The 13 certification applications granted by the Board covered some 136 employees.

The only activity disposing of a revocation application affected 12 employees and was granted by the Board.

The 4 miscellaneous applications disposed of involved 1 declaration of a single employer, 1 dealing with sale business, 1 dealing with determination of existence of a lective agreement and 1 dealing with access to employees.

#### New Cases

	1982-83	1983-84
Certification	18	37
Review	17	16
Revocation	1	—
Complaints	2	2
Unlawful strike		,
Miscellaneous	1	3
Total:	39	58

# Cases disposed of

	1982-83	1983-84
Certification	16	21
Review	7	22
Revocation		1
Complaints	2	
Unlawful strike		
Miscellaneous	2	4
Total:	27	48

#### Cases heard

	1983-84
Certification	_
Review	_
Revocation	****
Complaints	*******
Unlawful strike	_
Miscellaneous	_
Total:	

## **Crown Corporations**

though applications for review dominated numerically 24 new cases and 25 cases disposed of, none of these required a hearing.

disposed of, 1 which was successful covered a bargainnit of 21 employees. The other certification application a "raid" in which a rival union sought to displace the ad Mine Workers of America, District 26, as the barng agent for some 3,193 employees of the Cape Breton lopment Corporation engaged in coal mining. Following and conducted vote of the employees, the application ejected.

mentioned earlier when dealing with unlawful strikes, h applications related to employees at two heavy water s. One application was settled by the parties and subsetly withdrawn while I was rejected.

e remaining unlawful strike application dealt with an ation that postal workers intended to refuse to perform of their duties in relation to postage due and that they d process without charge items having 10 postage ad of the required 32 stamp. Following a hearing, the d issued an order before the activity in question was due mmence.

unlawful lockout application which was settled by the se resulted from an alleged announcement of the closure coal mine following an alleged failure of the employees work for work.

ere were 12 complaints against employers disposed of, 5 ; rejected, 7 settled or withdrawn and none upheld. No laint against a union was upheld, 4 being rejected and 7 lrawn.

the 7 cases which went to hearing, 5 were complaints fair labour practice, 1 related to an unlawful strike and ted to an allegation of imminent danger from radiation a video display terminal. The latter case was rejected.

#### New Cases

	1982-83	1983-84
Certification	2	3
Review	19	24
Revocation	_	
Complaints	23	18
Unlawful strike	2	4
Miscellaneous	1	7
Total:	47	56

## Cases disposed of

	1982-83	1983-84
Certification	1	2
Review	14	25
Revocation	_	
Complaints	17	23
Unlawful strike	3	4
Miscellaneous		3
Total:	35	57

#### Cases heard

	1983-84
Certification	_
Review	_
Revocation	
Complaints	5
Unlawful strike	1
Miscellaneous	1
Total:	7

#### Miscellaneous

Four certification applications covering some 127 employees were granted, 3 involved employees of Indian

Bands and 1 involved uranium mining operations. One revocation application involving 11 employees operating an interprovincial ferry was granted.

All 10 complaints disposed of were directed against employers. One of these was granted, 1 was rejected and 8 settled or withdrawn.

# Not Federal

Some 18 cases were found to be outside the jurisdictithe Board and, consequently, all were rejected. Only 1 case went to hearing.

New	Casas

	1982-83	1983-84
Certification		10
Review	_	6
Revocation		1
Complaints	_	13
Unlawful strike	_	_
Miscellaneous		2
Total:		32

#### New Cases

	1982-83	1983-8
Certification		6
Review	_	_
Revocation	_	_
Complaints		12
Unlawful strike		_
Miscellaneous	_	_
Total:		18

# Cases disposed of

	1982-83	1983-84
Certification		7
Review		4
Revocation	_	1
Complaints		10
Unlawful strike		
Miscellaneous	_	2
Total:		24

# Cases disposed of

	1982-83	1983-8
Certification		7
Review		
Revocation		
Complaints		11
Unlawful strike		_
Miscellaneous	_	
Total:	_	18

#### Cases heard

	1983-84
Certification	_
Review	
Revocation	
Complaints	2
Unlawful strike	_
Miscellaneous	
Total:	2

#### Cases heard

	1983-84
Certification	1
Review	_
Revocation	
Complaints	_
Unlawful strike	
Miscellaneous	
Total:	1

# REASONS FOR DECISION

he Canada Labour Relations Board releases decisions in forms: published reasons for decision and letters. Lettersions are used when the Board considers the matter to be eal interest only to the parties involved. That is true of majority of cases. Reasons for decision are used when Board considers the matter to be of general interest to labour relations community. In reasons for decision, the rd articulates its policy approaches and its interpretation arious provisions of the Canada Labour Code. Reasons decision are published in both official languages in the rd's own publication, Decisions/Information, cited as di. ne of these decisions are also published in report series ch cover Canadian labour cases from all jurisdictions, i.e. CCH Canadian Labour Law Reporter, cited as CLLC, the Canadian Labour Relations Boards Reports (New es), cited as CLRBR (NS). During 1983-84, the Board ed 45 reasons for decision.

# ployer Unfair Labour Practices

Eleven of the reasons for decision concerned allegations temployers had committed unfair labour practices.

n one decision, the Board did not reach the merits of the uplaints of employer unfair labour practices. The Board cluded that the central issues depended on the interpretation of the collective agreement. There were no general est hat surpassed the collective agreement nor any specircumstances which called for Board intervention. The rd exercised its powers under section 188(2) of the Code efer to arbitration.

our of the employer unfair labour practice decisions conled layoffs or dismissals. In two of these decisions, the plaints were allowed. In one of these cases, although the rd accepted that economic conditions were partly responfor the layoffs, it also concluded that anti-union animus part of the motivation, which is sufficient to establish a violation.<sup>2</sup> In the other case, the Board concluded that the employer's real motivation for the dismissals was to interfere with and frustrate the right of employees to engage in collective bargaining. In part, the Board inferred anti-union animus from the employer's conflicting constitutional stance, arguing federal jurisdiction before the provincial board and provincial jurisdiction before the federal board.<sup>3</sup> In both of these cases, in addition to reinstatement and compensation, the Board ordered that a copy of its reasons for decision be sent to all of the employees of the employer.

In one of the decisions the Board dismissed the complaints because it had no more than a suspicion that the dismissals were related to union activities.<sup>4</sup> The final dismissal case involved an employee dismissed after he had initiated a union meeting which extended into working hours. The Board did not find any anti-union animus on the part of the employer, a prerequisite to a violation of section 184(3)(a). Where union activities interfere with legitimate business interests, and there is no anti-union animus, the union activities fall outside the protection of the Code.<sup>5</sup>

One of the unfair labour practice complaints concerned a refusal to hire. The Board allowed the complaint because it found that part of the reason the complainant was not hired was because of his past union activities and the fear that he would attempt to organize the workforce. In that case, as in a previously mentioned case, the Board rejected a challenge to section 188(3) of the Code under section 11(d) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Section 188(3) puts an onus on the employer to disprove allegations of violations of section 184(3).

Section 11(d) of the Charter guarantees the right of everyone charged with an offence to be presumed innocent until proven guilty. The challenge to section 188(3) was rejected on the basis that an unfair labour practice is a civil matter and therefore not an offence under section 11 of the Charter.8

In one case, the complainant alleged discrimination on the basis of his having previously exercised rights under the Code. As a result of a general company reorganization, the complainant's job was stripped of some responsibilities. Although the Board accepted that the reorganization was for legitimate business reasons, it did not accept that the complainant's treatment was untainted by consideration of his past actions. The employer was ordered to promote the complainant within a period of six months.

Another complaint alleged interference in union activities. Employees were told by their employer that if, during their off hours, they picketed the premises of the airline for whom their employer had a service contract, the airline would ban those individuals from working on its airplanes. The Board dismissed the complaint, saying that an employer who relays information about what a third party will do, over which the employer has no control, does not violate the Code. 10 On the other hand, an employer who, without any justifiable business reason, refused to renew a Rand formula contained in a previous collective agreement was held to have interfered in the representation of employees by a trade union. The employer's purpose was to undermine the union by forcing employees to show whether they supported the union. 11

One case involved a suit against the complainant and her union for breach of a no-publicity clause in a settlement agreement relating to an earlier unfair labour practice complaint. This suit was alleged to be interference with union activities. The Board concluded that the issue of whether the union had breached the no-publicity clause was not a matter for the Board's determination, and the Board did not accept the allegation that the complainant's job had been threatened by implication. The complaint was accordingly dismissed. In its reasons, the Board stressed the importance of the integrity of its mediation processes.<sup>12</sup>

Two decisions arising out of the same facts involved several unfair labour practice complaints, the most significant of which involved the return to work after a lawful strike. The section 184(3)(a)(vi) of the Code prohibits discrimination on the basis of having participated in a lawful strike. The employer had continued to operate during the strike by the use of employees hired before the strike, as well as new hires, who crossed the picket lines. This was perfectly legal under the Code. At the end of the strike, the employer took the position that those who worked during the strike should continue to work, while those who had been on strike would be deemed to have been on layoff and would be called back as vacancies permitted. The Board found a violation of section 184(3)(a)(vi) because the strikers were being offered

less preferred treatment. As a remedy, the Board ord that seniority should govern who worked in the avail jobs, seniority being the normal basis for layoff and r through the history of collective bargaining with employer.

In these same cases, the Board also found that a seri direct communications with employees constituted interest ence with the representation of employees by their union, contrary to section 184(1)(a) of the Code. The lewere held to have been intended to malign the trade union undermine its right and obligation to bargain of tively. The Board rejected an argument that such a firm was a violation of the Charter in respect of freedom expression. To

# Duty to Bargain (Section 148(a) of the Code

The last noted cases also involved complaints that bot union and the employer had failed to bargain in good i Ultimately, the Board found violations on the part of the union and the employer. The union was held not to bargained in good faith when it adopted different stance public and at the bargaining table.16 The employer was not to have bargained in good faith both because of its d communication with its employees and because of its in ence on its return to work proposal.17 The communica with employees amounted to direct bargaining with employees, whereas section 148(a) requires bargaining the union. The return to work proposal, which was found be a violation of section 184(3)(a)(vi), was also held trary to the duty to bargain in good faith. Insistence of illegal proposal is not good faith bargaining. The retu work proposal had been offered as a package deal along a complete collective agreement. As a remedy, the emp was ordered to reoffer the collective agreement withou offending back-to-work proposal attached.18

The case in which the employer had, without justif business reasons, refused to renew a Rand formula provalso involved a finding of a failure by the employer to gain in good faith.<sup>19</sup> This had been the issue over which employees had gone on strike, and the union sought esive remedies. The employer challenged the authority of Board to order compensation, but the Board concluding had such authority under section 189. It did not, how consider the employer's violation sufficiently flagrant to rant compensation for wages lost during the strike. It

r the employer to pay the dues the union would have ved if there had been no strike and to send a letter aining this to the employees. The Board reiterated its y of not awarding legal costs related to proceedings re it.<sup>20</sup>

one case, the Board dismissed a complaint under sec-148(a). Such a complaint requires the consent of the ister and, in that case, the Minister's consent was limited the allegation under section 148(a)(ii) that the employer not make every reasonable effort to enter into a collecagreement. The Board therefore could not consider ther there had been bargaining in good faith under sec-148(a)(i). The Board concluded there had been hard airling, but not a violation of section 148(a). The Board trecognize the strategy behind a stance of non-negotiaty; such a statement is not, by itself, indicative of a lack tention to reach a collective agreement. The Board did, ever, reiterate that the duty to bargain continues during currency of a strike.

# y of Fair Representation (Section 136.1)

ne of the reasons for decision concerned the obligation ions, imposed by section 136.1 of the Code as it read at elevant time, to represent all members of the bargaining fairly and without discrimination.

ven of the nine decisions concerned the administration ollective agreements, i.e., the processing of employee ances. In five of these decisions, the complaints were issed; in two, they were allowed. The Board reiterated osition that, if a union reasonably turned its mind to a ance and decided it could not be won at arbitration, the has not breached its duty of fair representation in ning to take a grievance to arbitration.<sup>22</sup> A similar lard applies to the decision whether to file a grievance.23 re a union follows a long standing past practice, it cane held to have breached section 136.1, even if that pracleaves something to be desired.24 It is not up to the d to second-guess the merits of a grievance, although serious consideration from the union is expected if a al job interest is at stake, as in a dismissal or promotion In addition, a complainant has an obligation to give elp and cooperation to the union in handling his case.25

two decisions, the Board found breaches by the union of ity of fair representation on the basis that the union's deration of the dismissal grievances was unsympathetic, ficial and perfunctory.<sup>26</sup> In one of these cases, the Board commented upon the closeness between the union official and management concerning the union official's consideration of the grievance.<sup>27</sup> Where the union had led the complainant to believe its decision was not final, the Board did not accept an argument that the complainant had not filed his complaint within the 90 day time limit.<sup>28</sup> In both decisions, the grievances were ordered to be sent to arbitration, the time limits of the collective agreement waived, and the unions ordered to pay the reasonable costs of the complainants' counsel. In one case, the union was also made responsible for any compensation payable from the date of the dismissal to the date of the Board's decision.<sup>29</sup>

The remaining two decisions concerned allegations that the union had breached its duty of fair representation in the context of the negotiation process. Both complaints were dismissed. One case involved a dispute as to the proper ratification procedure under the unions's constitution. The Board stressed that section 136.1 was not the vehicle for resolving internal disputes within a union's ranks. In the other case, the Board allowed a preliminary objection that a person who was not an employee on the date of signing of the collective agreement had no standing to make a complaint regarding the negotiation of the agreement. In negotiating a collective agreement, a union is required only to respond to the needs of the unit as it then exists. In

# Union Unfair Labour Practices

Section 185(g) prohibits a union from applying disciplinary standards in a discriminatory manner. In finding a violation of that section in one group of cases, the Board indicated it would use the same degree of scrutiny in assessing union actions for unlawful motives as it does in respect of employer unfair labour practices. On the basis of the evidence from the complainants, and in the absence of any evidence from the union, the Board found unavoidable the inference that the discipline imposed on the complainants was related to their opposition to the current union leadership. The Board ordered that the discipline be rescinded. The Board also said that the requirement that a complainant exercise internal rights of appeal within the union did not mean the complainant must exhaust all internal avenues of appeal. Such delays could prevent meaningful protection by the Code.32

The Board rejected an argument that a union threatening discipline of strikebreakers constituted seeking by intimidation or coerdion to compel anyone from joining or not joining a trade union, contrary to section 186 of the Code.<sup>33</sup> The

Board did, however, remind the union that it would be in violation of the Code if its discipline affected the employment of any worker.<sup>34</sup>

#### Unlawful Strikes

Two of the reasons for decision involved applications by employers alleging that employees were engaged in or were about to engage in an unlawful strike.

One of the decisions involved two separate work stoppages at different localities, but over the same issue. There was no real dispute that there had been an illegal strike at both locations. At one location, the employees had gone back to work by the time of the Board hearing, held a few days after the strike had begun. The Board exercised its discretion not to issue a cease and desist order, applying the principle that only in special circumstances will such an order be issued when the labour dispute has been settled by the time of the hearing. At the other location, the strike was still in progress at the time of the hearing and a cease and desist order was issued against the employees at that location. The order was not made against the unions since the unions had made every reasonable effort to get the employees to return to work. The order against the employees was issued with hesitation because of the high-handedness of the employer which had provoked the strike. The Board rejected an application under section 123 to file its order in the Federal Court so as to make it an order of the Court. Not only was the application not in writing, as required, but also there was no likelihood of non-compliance and no useful purpose would be served by filing the order. The Board is interested in remedying breakdowns in labour relations, not in punishment.35

In the other decision concerning an unlawful strike, the union had announced that during one week close to Christmas it would not tax for insufficient postage. The plan was given wide publicity. The Board reiterated that the definition of strike in the Code is an objective one, i.e. not dependent on the motivation. The socio-political aspects of the protest made it no less an illegal strike. The Board's remedial orders were designed to create a framework which would lead to an improvement in labour relations. The union was ordered to rescind its authorization of the strike, to communicate this rescission to its members, and to provide the Board with evidence of its having done so the day after the Board's decision. The employees were ordered not to participate in the strike and the employer was ordered to post the Board's orders.<sup>36</sup>

#### Certification and Related Matters

A third of the reasons for decision concerned certific and related matters. In just over half of these decisions principal issue revolved around the determination of a priate bargaining units.

In one case, the issue was whether supervisors, who also engaged in quality control, should be included it same unit as the employees they supervised. Although Board concluded the supervisors were employees within meaning of the Code, it determined it was not appropriately have them in the same unit. Tensions had arisen in the over the fact that supervisors had made recommendately relating to the continuation of employment. The Employment amended the certificate under section 119 to exclude supervisors.<sup>37</sup>

In another section 119 application, the union sought general changes to its certificates. The union soug change from an enumerative to a universal descripwhich the Board granted in conformity with its usual pr ence for universal descriptions. The union also sough amalgamation of its four "blue-collar" certificates respect of which a single collective agreement had negotiated. Given this bargaining history, the Board granted that aspect of the union's application. The objective of the union was the addition of "white-co positions, some of which had been represented by an union and some of which had been previously unorgan There had been a history of separate bargaining respe white- and blue-collar workers. The Board dismissed aspect of the union's application. The proposed amend amounted to a change in the intended scope of the ce cate, but the application did not conform to the no requirements of a certification application, as is necessar such circumstances. Furthermore, the Board was not pared to interfere with a history of separate bargainin white- and blue-collar workers without compelling reaso

In two cases, the issue was the number of locations of employer appropriate for a single unit. In one case, the unapplied for a city-wide unit for a national employer has highly integrated operations. The employer's operations primarily unorganized. The Board stressed that the confidence of appropriateness was not a static one. Although the applied for was not an autonomous part of the employer.

ss and was not the most appropriate unit, it was briate. To hold otherwise would frustrate the rights of yees to organize, given the practical difficulties of zing large units.<sup>39</sup> The Board's approach was quite difin a case in which the employees had already been zed. Upon a merger of two companies, the Board cona single unit was appropriate, rejecting the argument in the circumstances, a smaller geographical unit, cording to the operations of one of the original companies appropriate.<sup>40</sup>

another case involving the merger of two companies, eliminary issue was whether there was sufficient intering to enable the Board to examine appropriateness section 144(3) of the Code. The integration was not ete, as the employer was endeavouring to apply the elective agreements pending the decision of the Board, the Board concluded there was sufficient intermingling oke section 144(3). Applying the section, the Board find no reason to have separate units of employees pering the same function.<sup>41</sup>

hree cases, the Board was dealing with the approprise of multi-employer bargaining units under section. That section, which applies only in the longshoring ry, allows the Board, upon the application of a union, apel a group of employers to designate a single barge agent. In two of the cases, the union sought to employers whose main business was something other ongshoring, but who incidentally engaged in longshorth. The Board did not accede to these requests. In one he section 132 application was dismissed<sup>42</sup> and, in the the bargaining unit was limited to those employers do only in longshoring. In both cases, the background arpose of section 132 were discussed, revealing some mores of view compared to earlier Board decisions.

other section 132 case involved a rather unique situafhere had previously been an order under section 132 ing the employers to designate an agent. One of the yers made an application under section 119, based on ct that, pursuant to its current contract, it was excludoing the longshoring work at the port. That contract lowever, subject to cancellation. The Board concluded as a proper application under section 119 because it ed changed circumstances affecting an order with cong effect. In these special circumstances, the Board d to suspend sine die its order under section 132(3). If onal employers became engaged in the work, the Board reexamine the situation.<sup>44</sup> Under section 144 of the Code, bargaining rights follow the sale of a business. In two cases, the main issue was whether a sale had taken place. In one case, the loss of some of a company's contracts, after public tender, was held not to be a sale by the majority of the panel.<sup>45</sup> The other case was subsequently reversed by the Board on review in 1984-85.<sup>46</sup>

In one certification application, the main issue was the employee status of the persons affected. The application covered lease operators, some of whom owned and drove their own trucks, but a few of whom provided several drivers and several leased trucks. Those who drove their own trucks were easily held to be employees, but the panel had more difficulty with those who provided drivers and trucks. The majority of the panel concluded these persons were not the real employers of the drivers supplied and were in fact employees. The dissenting member of the panel concluded these persons, who did not drive trucks, were not employees within the meaning of the Code.<sup>47</sup>

The final four cases related to certification concerned the determination of employee wishes. In a certification application, the Board normally determines the employees whose wishes are to be determined as of a certain date, usually the date of application. That does not work well for the irregular hours of the longshoring industry. In one particular case the Board took a reference period of approximately sixteen months prior to the date of application. The Board also normally excludes casuals from a unit; the practice in the longshoring industry is to identify casuals by the number of hours worked. The Board set the minimum number of hours during the reference period at slightly below the actual minimum of those employees the employers considered as permanent employees. Having thus identified the relevant employees, the Board was able to deal with the applications on the basis of membership on the date of application. One application was dismissed; the other was granted.48

In another case, the Board was also faced with two certification applications covering the same unit. There was a long-standing rivalry between the two unions, but no certificate had ever been issued; the previous applications had been dismissed. Membership evidence in the current applications indicated that both unions had a majority as members. One of the applications was clearly timely; the other required a Board waiver of the six-month time bar from the previous dismissal. In these special circumstances, the Board waived the time bar and ordered a representation vote. Given the history of previous applications, including allegations of

improper electioneering, the Board imposed a ban on electioneering prior to the vote to enable the employees to express their wishes with the least possible interference.<sup>49</sup>

Another case involving a representation vote concerned a raid. The Board does not automatically order a vote where there is a raid; in some circumstances, it serves no useful purpose because the wishes of the employees are abundantly clear. But where both the incumbent and raiding union may have some claim to represent the majority of employees in the unit, the Board must order a vote to ascertain the wishes of the employees. The Board also reaffirmed that employees on layoff with recall rights are still employees and have the right to vote. 50

In another case, the Board reviewed its policy on revocation applications. As a preliminary point, it noted that a second revocation application cannot be used as a review of the dismissal of the previous application. On the merits, the Board found that only one of the four preconditions of a revocation application was met, i.e. the application was timely. The application was not made by an employee as required since the applicant had been laid off and had not returned when recalled. The application was not free of employer interference, but was tainted by the continuing hostility of the employer to the union. It was not established that the union had not made every reasonable effort to sign a collective agreement, such efforts being a bar to revocation where no collective agreement is in force (section 138(2)). The union's efforts must be viewed in their full context.<sup>51</sup>

#### Reconsideration of Board Decisions

Section 119 of the Code enables the Board to review, rescind, amend, alter or vary any decision or order. The Board's jurisprudence has identified three general types of applications under section 119, i.e. applications seeking: (1) a substantial amendment of a certification order; (2) a clarification or variation to deal with changed circumstances; and (3) a reconsideration based on a party's disagreement with the original decision. Examples of the first two types of applications under section 119 can be found in the cases discussed above. In 1983-84, the Board further refined its approach to the third kind of section 119 application, i.e. the applications for reconsideration.

The Board will not normally use its reconsideration poto reassess the facts, unless there is a particular reason, related to a party's negligence, why certain facts were available at the time of the original consideration. Board has become more amenable to the use of its recon eration power to deal with allegations that the original phas misinterpreted the Code or Board policy, particulating the Board has been unreviewable in the Courts error of law. Where the Board does agree to undertak reconsideration of this kind, it is normally done by the Board. The refinement developed in 1983-84 concerned screening process of deciding whether to refer a matter plenary. 52

Previously, applications for reconsideration had referred initially to the original panel of three. It ca some apprehension that the original panel should deci there were or might have been misinterpretation of the or Board policy. With an increase in the number of chairmen from two to three, and now four, it became sible to implement a "summit quorum" of the Chairman two vice-chairmen, or three vice-chairmen, none of whor on the original panel. This is now the Board's method dealing with applications for reconsideration which a misinterpretation of the Code or of Board policy. The " mit quorum" will determine whether the matter warrant ferral to a plenary session. In that particular case, the m was not referred to a plenary because it was judged tha decision of the original panel turned on the unique fa circumstances of the case. Such factual matters are reviewable by a plenary. In another case, it was indicated that the determination of appropriate bargaining units v factual matter not reviewable by a plenary.53

### Safety (Part IV of the Code)

Section 82.1 of the Code gives an employee the riginarefuse to work where the employee has reasonable caubelieve imminent danger is involved. Where the right refuse is exercised, certain procedures must be followed if the matter remains unresolved, a safety officer madetermination whether there is imminent danger. If safety officer decides there is no imminent danger, employee must return to work, but can appeal the sufficer's determination to the Board. A single member of Board can hear such an appeal.

yo of the reasons for decision involved such an appeal a safety officer's determination.<sup>54</sup> The Board repeated following definition of imminent danger:

"A threat of injury to your safety or health which is likely to happen at any moment without warning. This would usually refer to a situation where the injury might occur before the hazard could be removed."

ne Board said that imminent danger did not include the nal risks of a job that is normally dangerous. In such an pation imminent danger would arise only if some cirstance increased the normal odds.<sup>55</sup> The Board said it do to stretching the concept of imminent danger too far include a situation in which the Department of Health Welfare denied there was any danger and major detraction that position thought more study was necessary.<sup>56</sup> oth cases, the Board upheld the safety officer's decision, ough in one case the Board expressed concern at the arent lack of instruction regarding safety precautions.<sup>57</sup>

ection 97(1)(d) of the Code makes it an offence for an oboyer to discipline an employee for exercising his right to se to work under section 82.1, and section 96.1 allows an oboyee to make a complaint to the Board in this respect. In the reasons for decision concerned such a applaint, the point of dispute being whether the oboyees had had reasonable cause to believe there was ninent danger. In upholding the employees' complaints, Board said its determination depended on assessing a set of subjective impressions, feelings and claims put ford by the complainants and fitting them into the fact picter that emerged during the hearing.

### Federal Versus Provincial Constitutional Jurisdiction

In three reasons for decision, the Board was called upon to determine whether the matter fell properly within federal, as opposed to provincial, constitutional jurisdiction. In each of the cases, the Board assumed jurisdiction.

In two of the cases, there was not much doubt that there was a core federal undertaking or business in the picture. The main issue was whether the particular subsidiary operation was vital or essential to the core business. In one case, the subsidiary operation was the subsidiary of an international shipping company. The subsidiary performed functions, primarily clerical, related to a transfer yard for freight coming from or destined for outside Canada. The Board found that the subsidiary operation was an integral part of the undoubtedly federal business of international shipping.<sup>59</sup>

Another decision involved a company whose sole contract was to provide catering and housekeeping services for an oil rig operating off the coast of Newfoundland. Once it was accepted, as is clear from decisions of the courts, that the oil rig was a federal work or undertaking, the issue was whether the employer's business was vital or essential to the operation of the oil rig. The Board concluded it was, since the catering and housekeeping was an integral part of the life support system of the project. Furthermore, the employees worked outside any province.<sup>60</sup>

The final decision involved an employer engaged in the monitoring of fish stocks and fish catches. The Board concluded that such a business fell under federal jurisdiction over seacoast and inland fisheries since this was "regulation, protection and regulation of the fisheries" which, according to the court cases, clearly falls within federal jurisdiction. 61

Canada Post Corporation (1983), 52 di 106; 83 CLLC 16,047.

<sup>4 &</sup>amp; M Transport Limited (1983), 52 di 69, application for judicial eview dismissed by the Federal Court of Appeal, file A-1129-83, leave o appeal to the Supreme Court of Canada refused.

International Sea-Land Shipping Service Ltd. (1983), as yet unreported Board decision No. 441.

<sup>4</sup> Paul Godin and Robert Letang (1984), as yet unreported Board decision No. 451.

- <sup>5</sup> Jacques Lecavalier (1983), as yet unreported Board decision No. 443.
- 6 Scotian Shelf Traders Limited (1983), 52 di 151; 4 CLRBR (NS) 278; 83 CLLC 16,070; application for judicial review before the Federal Court of Appeal withdrawn, file A-1652-83.
- <sup>7</sup> A & M Transport Limited, supra, at note 2.
- 8 Scotian Shelf Traders Limited, supra, at note 6.
- <sup>9</sup> British Columbia Telephone Company (1983), 52 di 88; 83 CLLC 16,048.
- Eastern Aviation Contractors Limited (1983), 52 di 145; 83 CLLC 16,067.
- Austin Airways Limited (No. 1) (1983), 4 CLRBR (NS) 343, as yet unreported in French, application for judicial review before the Federal Court of Appeal withdrawn, file A-1489-83.
- 12 Bank of British Columbia (1983), 52 di 98.
- Eastern Provincial Airways Limited (No. 1) (1983), 51 di 209; 3 CLRBR (NS) 75, quashed on judicial review on grounds of denial of natural justice, (1983), 2 D.L.R. (4th) 597; 50 N.R. 81 reheard, Eastern Provincial Airways Limited (No. 2), (1983), 5 CLRBR (NS) 368; 84 CLLC 16,012, upheld on judicial review except in respect of an order related to promotions 1984 1 F.C. 367; 2 D.L.R. (4th) 147; 84 CLLC 14,042, leave to appeal the latter to the Supreme Court of Canada refused.
- 14 Eastern Provincial Airways Limited (No. 2), supra.
- Eastern Provincial Airways Limited (No. 1), supra, at note 13. The Board was specifically affirmed on this point in the Federal Court of Appeal.
- 6 Eastern Provincial Airways Limited (No. 2), supra, at note 13.
- 17 Eastern Provincial Airways Limited (No. 1), supra, at note 13.
- Eastern Provincial Airways Limited (No. 2), supra, at note 13. The Federal Court of Appeal affirmed this remedy under section 189 of the Code as an attempt to restore the status quo ante, to put the parties in the position they would have been in had there been no illegal proposal.
- 19 Austin Airways Limited (No. 1), supra, at note 11.
- <sup>20</sup> Austin Airways Limited (No. 2) (1984), 5 CLRBR (NS) 239; 84 CLLC 16,019, application for judicial review before the Federal Court of Appeal withdrawn, file A-320-84.
- <sup>21</sup> Radio CHNC Limitée (1984), as yet unreported Board decision No. 450.
- <sup>22</sup> Jacques Lecavalier, supra, at note 5. Serge Gervais (1983), 53 di 104, application for judicial review dismissed in unreported judgment A-874-83 of the Federal Court of Appeal; Frank Melia (1983), 53 di 140; Paul Delorme (1983), 52 di 46; in that case a dissenting member of the panel would have allowed the complaint on the basis that the union had not really turned its mind to the grievance because it based its decision only on the facts as perceived by management.
- 23 Pierre Marcotte (1983), 53 di 150.
- <sup>24</sup> Pierre Marcotte, supra, at note 23.
- <sup>25</sup> Jacques Lecavalier, supra, at note 5.
- <sup>26</sup> Paul Godin and Robert Letang, supra, at note 4. David Alan Crouch (1983), as yet unreported Board decision No. 449.
- <sup>27</sup> Paul Godin and Robert Letang, supra, at note 4.
- <sup>28</sup> David Alan Crouch, supra, at note 26.
- 29 David Alan Crouch, supra, at note 26.
- 30 Dennis Dohm (1983), 52 di 160.
- 31 Claude Latrémouille (1983), 53 di 178.

- <sup>32</sup> Ronald Wheadon (1983), 5 CLRBR (NS) 192; 84 CLLC 16, applications for judicial review pending before the Federal Cour Appeal, files A-1777-83 and A-1778-83.
- Eastern Provincial Airways (No. 2), supra, at note 13.
- <sup>34</sup> Eastern Provincial Airways (No. 1), supra, at note 13.
- 35 Canadian National Railway (1983), 52 di 166.
- <sup>36</sup> Canada Post Corporation (1983), 5 CLRBR (NS) 280.
- Pacific Western Airlines Ltd. (No. 1) (1983), 52 di 56.
- 38 National Harbours Board (1983), 52 di 34.
- 39 Purolator Courier Ltd. (1983), 53 di 166; 83 CLLC 16,069.
- 40 Provost Cartage Inc. (1983), 53 di 155; 4 CLRBR (NS) 248.
- <sup>11</sup> Québecair et Régionair (1981) Inc. (1983), as yet unreported B decision No. 447.
- 42 St. John's Shipping Association et al. (1983), 53 di 114; 3 CL (NS) 314; 83 CLLC 16,039.
- W.S. Anderson Co. Ltd. et al. (1984), 84 CLLC 16,023. The disser member of the panel would have dismissed the section 132 application there was no compelling reason to use the section.
- <sup>44</sup> Murray Bay Marine Terminal Inc. (1983), as yet unreported B decision No. 435, application for judicial review pending before the eral Court of Appeal, file A-1833-83.
- 45 Patrick Larkin (1983), 50 di 208.
- 46 CAFAS Inc. (No. 1) (1983), 50 di 231, application for judicial repending before the Federal Court of Appeal, file A-662-83; reverse CAFAS Inc. (No. 2) (1984), 7 CLRBR (NS) 1; 84 CLLC 16 application for judicial review pending before the Federal Cou Appeal, file A-674-84.
- <sup>47</sup> Mercury Tanklines Limited (1984), as yet unreported Board dec No. 453.
- <sup>48</sup> Murray Bay Marine Terminal Inc. (1983), 50 di 163, applicatio judicial review before the Federal Court of Appeal withdrawn, fi 741-83.
- <sup>49</sup> Crosbie Offshore Services Limited (1983), as yet unreported Edecision No. 442. At an interim stage, the employer unsuccess sought to quash the ordering of a vote (1983), 3 D.L.R. (4th) (F.C.T.D.).
- <sup>50</sup> Québecair (1984), as yet unreported Board decision No. 452.
- 51 Jean-Claude Harrison et al (1983), 53 di 85; 4 CLRBR (NS) (reported in French).
- 52 Wardair Canada (1975) Ltd. (1984), 53 di 184; 84 CLLC 16,005.
- 53 Pacific Western Airlines Ltd. (No. 2) (1983), 52 di 178; 5 CLRBR 260.
- <sup>54</sup> Richard McIlveen (1983), 52 di 26; 2 CLRBR (NS) 67; Jean M. S (1983), 52 di 137; 3 CLRBR (NS) 409.
- 55 Richard McIlveen, supra, at note 54.
- 56 Jean M. Sibley, supra, at note 54.
- 57 Richard McIlveen, supra, at note 54.
- 58 Michael McKye (1983), 52 di 118; 4 CLRBR (NS) 167.
- 59 International Sea-Land Shipping Service Ltd., supra, at note 3. A challenge to the Board's assumption of constitutional jurisdiction related file was dismissed, without reasons, by the British Colu Supreme Court, file C836009.
- 60 TAP Catering and Management Limited (1983), 52 di 128; 3 CL (NS) 168; 83 CLLC 16,057, application for judicial review befor Federal Court of Appeal withdrawn, file A-1227-83.
- 61 Scotian Shelf Traders Limited, supra, at note 6.

# JUDICIAL REVIEW AND RELATED PROCEEDINGS

licial review of Canada Labour Relations Board deciis normally sought in the Federal Court of Appeal, e section 28 of the Federal Court Act, and potentially opeal to the Supreme Court of Canada. There are tions in which the Board becomes involved in proceedpefore the Federal Court, Trial Division, or in the proil superior courts. The Board was involved in all of the types of court proceedings in 1983-84.

### Supreme Court of Canada

e Supreme Court of Canada delivered judgment in only ppeal involving the Board during the 1983-84 year. The was whether installers of sophisticated telephone equit fell within federal or provincial constitutional jurisn. The Board had reached a conclusion of provincial liction, but since that seemed at odds with certain court ons, it had made a reference under section 28(4) of the cal Court Act. That section permits, inter alia, a board ake a reference on a question of law or jurisdiction to ederal Court of Appeal. The Federal Court of Appeal letermined the installers fell under federal jurisdiction. oreliminary issue before the Supreme Court of Canada whether the case had been properly referred to the Fed-Court of Appeal under section 28(4). The Supreme t unanimously concluded that it had been, but in reachnat conclusion the Court made it clear that, as a statucourt, the Federal Court could only assess constitutional liction if it otherwise had specific statutory authority, section 28.

the merits, the majority of the Supreme Court of da agreed with the Federal Court of Appeal that the llers fell under federal jurisdiction. The Board had said the issue was whether the installation work was at the end of the manufacturing process (provincial jurisdiction) or the beginning of the operations process (federal jurisdiction). The majority of the Supreme Court of Canada disagreed with that formulation of the question. The majority judgment of Justice Estey concluded that the almost complete integration of the installers daily work with the operation of the telecommunications network made the work an integral part of the core federal undertaking. The concurring judgment of Justice Dickson, as he then was, concluded that the work, although not strictly speaking maintenance, was analytically closer to maintenance than to manufacturing. The dissenting judgment of Justice Beetz would have adopted the Board's reasoning in giving effect to a presumption of provincial jurisdiction.

At the end of the year, the Board was awaiting judgment from the Supreme Court of Canada in two appeals.<sup>2</sup>

The Court heard four applications for leave to appeal during the year. The Court dismissed three of these applications<sup>3</sup>, and had not yet rendered judgment in the fourth by year's end.<sup>4</sup>

### The Federal Court of Appeal

Under section 28(1)(a) of the Federal Court Act and section 122 of the Canada Labour Code, Board decisions of a judicial or quasi-judicial nature are reviewable in the Federal Court of Appeal for a denial of natural justice or other jurisdictional error. In 1983-84, the Court of Appeal rendered eleven decisions, involving twelve section 28 applications. Six additional section 28 applications were withdrawn during the year.<sup>5</sup>

In seven decisions, the section 28 applications were dismissed. In one of these cases, the challenge was to a Board decision ordering a second representation vote. Without hearing argument from the respondents, the Court concluded that such a decision of the Board was not judicial or quasi-judicial and was therefore not a decision within the meaning of section 28. Accordingly, the Court had no jurisdiction.<sup>6</sup>

In three cases the Court, without elaboration, rejected arguments that the Board had exceeded its jurisdiction in its interpretation of various unfair labour practice and remedial provisions of the Code. In two of these cases, the Court also summarily rejected allegations of a denial of natural justice.

In another case involving an unfair labour practice complaint, the Court dismissed the section 28 application, again without hearing from the respondents. The Court held that a lack of authorization for counsel to file a complaint on behalf of a complainant, as required by the regulations, was merely a defect in form or a technical irregularity which, by section 203 of the Code and section 6 of the Regulations, does not invalidate a proceeding. Accordingly, it could not deprive the Board of jurisdiction to hear the complaint.<sup>9</sup>

In a case in which the Board had expanded a preexisting bargaining unit under section 119, the Court held that the Board was not required to determine that the majority of the added employees wished to be represented by the union. The Board need only be satisfied that a majority of the whole unit supported the union, and it could be inferred from silence that the Board was not so satisfied. The Court also rejected the argument that *res judicata* applied to an application under section 119.10 In another decision involving bargaining unit determination, the Court held that, under section 125(3) of the Code, the Board has the power to include professional employees where the Board considers that a unit of only professional employees would be inappropriate.11

One of the section 28 applications succeeded on constitutional grounds. The Board had held the employer to be a federal business, specifically that it was engaged in longshoring. The employer operated grain silos at a port. The Court held that the unloading of grain by the employer was wholly subsequent to the maritime transport, and therefore did not fall within federal jurisdiction over navigation and shipping. <sup>12</sup> Nor was the employer engaged in the longshoring industry. <sup>13</sup>

Another decision in which the section 28 application allowed involved allegations of both a denial of natural tice and excess of jurisdiction. The Court was not persua by the former, but acceeded to the latter. As regards at ral justice, the Court rejected the argument that the Both ad violated the audi alteram partem rule in refusing admit certain evidence. The Court agreed with the Both at the evidence was irrelevant to the issue before the Both and stated further that, even if it had been relevant, exclusion would not have violated the audi alteram par rule. It was still open to the party to prove what it sough prove.

The allegation of jurisdictional error in this case cerned the Board's interpretation of section 82.1 of Code, which entitles an employee to refuse to work place that he has reasonable cause to believe is danger. The Court concluded the Board exceeded its jurisdiction giving the section an unreasonable interpretation so a answer a question not remitted to it, i.e. whether there we refusal to do work, part of which was reasonably considered to be in a dangerous place.

Another decision in which the section 28 application allowed also involved both allegations of a denial of natigustice and an excess of jurisdiction. In this case, the C rejected the claim of jurisdictional error but, by a majof two to one, agreed there had been a denial of natural tice.<sup>15</sup>

There were numerous allegations of jurisdictional er The case involved findings against an employer of un labour practices and failure to bargain in good faith duri lawful strike. Some of the Board's findings were based series of direct communications from the employer to employees. The employer claimed these findings contrave freedom of expression as guaranteed by section 2(b) of Charter. In rejecting this contention, the Court drew analogy between unfair labour practices and defamaneither of which contravened the Charter.

The Board had also found that a particular colleagreement proposal of the employer was a breach of the to bargain in good faith. Absent that proposal, the pa had reached an agreement. The Court rejected the argumentat, in its findings, the Board was restricted to evidence what happened before the complaint was filed. Where complaint concerns matters of a continuing nature it was not serve the objectives of the Code, i.e. good labour

to so restrict the Board. The Court also rejected the enge to the Board order directing the employer to ve the proposed provision in question and to submit the inder of the collective agreement to the union. This was not the Board's powers under section 189. This was not, a employer claimed, an imposition of a collective agree-but rather a restoration of a collective agreement.

the Board had also found an unfair labour practice in the oyer's return-to-work proposal which gave preference to the who worked during the strike, including some newly employees. The strikers were deemed to be on layoff were to be called back as vacancies allowed. The Board dothis to be discrimination against those who had ged in a lawful strike, contrary to section 184(3)(a)(vi). Court held that the interpretation of this provision was atter within the Board's jurisdiction and not reviewable the Court.

s regards the denial of natural justice, the Court held was no such denial in the refusal of the Board to record canscribe its proceedings or to permit a party to do so vever, the majority of the Court did conclude that the red had not permitted the employer to complete its evice, and had thereby denied natural justice. The case was litted back to the Board for consideration by a different bl. The dissenting member of the Court was not conceed the employer had not had the opportunity to present the evidence it wished.

he final section 28 decision arose out of the same Board sion as the case just described; the applicants were new loyees hired during the strike.16 As a remedy for the vioon of section 184(3)(a)(vi), the Board had directed the loyer that it implement the return to work according to ority, with whatever effect that had on the new loyees. The new employees argued that they had been ied natural justice by not having been given notice and having been heard at the Board's hearing. The majority he Court agreed they had standing to challenge the rd's order as parties directly affected by it, even though order was made against the employer. Also, a section 28 lication can be taken by someone who ought to have been arty before the tribunal. These new employees had an rest adverse to their bargaining agent and were bound by collective agreement included in the Board's order. They s had a right to be notified and to be heard. Since they e not, they were denied natural justice.

The dissenting member of the Court concluded that the evant date for notice was the date of the application, and re was no evidence any of the applicants had been ployees at that time. Furthermore, the case was of such mon knowledge that the new employees must be taken to e known about the Board's hearings. In any event, the

new employees were only indirectly affected by the orders; only the employer was directly affected. The employer had put all the information relevant to the new employees before the Board.

When these cases were reheard by a different panel, the Board reached similar conclusions. This decision was also the subject of section 28 applications by the employer and the new employees.<sup>17</sup> Stays of the Board's orders were sought in the Federal Court of Appeal pending the section 28 hearings. Without deciding whether it had jurisdiction to grant a stay, the Court determined, without elaboration, that it would not, in any event, be appropriate to grant a stay.<sup>18</sup> The section 28 applications themselves had been heard, but not decided, by year's end.<sup>19</sup>

### Federal Court, Trial Division

In one case, an employer sought to challenge in the Federal Court, Trial Division, the ordering of a representation vote and the ban on electioneering prior to the vote. <sup>20</sup> The Court concluded that such an application under section 18 of the Federal Court Act was precluded by section 122 of the Canada Labour Code. The Federal Court, Trial Division, had no jurisdiction, which also made it not a court of competent jurisdiction that could give a remedy for violations of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

The Court did, however, go on to express its opinion on the merits. The judge rejected the contention that the Board had made no decision to waive the six-month time bar for the application. On the Charter issue, he rejected the argument that the imposition of the silent period was a violation of the Charter's guarantee of freedom of association. Employees deciding whether to join a union should be able to do so without undue pressure from anyone, including their employers.

The only other proceeding in the Trial Division during the year, which involved the enforcement of a Board order, was ultimately settled.<sup>21</sup>

### **Provincial Superior Courts**

In spite of section 18 and 28 of the Federal Court Act and section 122 of the Canada Labour Code, a party alleging that the Board is acting without constitutional jurisdiction may seek relief in the provincial superior courts. Two such decisions were rendered during 1983-84. In one case, the British Columbia Supreme Court, without reasons, rejected the challenge to the Board's assumption of jurisdiction.<sup>22</sup> In

the other case, the Ontario Court of Appeal affirmed the decision of the Divisional Court confirming federal jurisdiction over a municipal transit system. Federal jurisdiction arose because of a regularly scheduled service outside the province, even though this interprovincial element was quantitatively small.<sup>23</sup>

The other case involving the Board which was initiated in a provincial court did not involve a constitutional issue. An arbitrator had made a reference to the Board under section 158. The union moved to quash that aspect of the arbitrator's award. Inasmuch as the reference was, wheing part of the arbitrator's award, simultaneously a preeding before the Board, the Board challenged the juristion of the British Columbia Supreme Court to hear application. Absent a constitutional issue, Board proceedi are reviewable only in the Federal Court and only after Board decision. The British Columbia Supreme Confocusing on the reference as being part of the arbitrate award which is reviewable in provincial superior courejected this challenge to its jurisdiction.<sup>24</sup> At year's end Board was awaiting decision on its appeal of this decision.

- Northern Telecom Canada Limited et al. v. C.W.C. et al., [1983] 1 S.C.R. 733; (1983), 147 D.L.R. (3d) 2; 83 CLLC 14,048; judgments by Estey J. (Ritchie, McIntyre and Lamer JJ., concurring); Dickson J., concurring in the result; Beetz J., dissenting (Chouinard J., concurring).
- In both of these cases judgment has since been delivered and in both cases the Board's decision was upheld in part and set aside in part; Re National Bank of Canada v. Retail Clerks' International Union et al. (1984), 9 D.L.R. (4th) 10 (S.C.C.); Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. CLRB and Canadian Broadcasting Corporation, unreported judgment of the Supreme Court of Canada rendered November 22, 1984.
- <sup>3</sup> A & M Transport Ltd. v. Bernard Black et al., application for leave to appeal dismissed January 24, 1984, Supreme Court Bulletin p. 63(84); Crosbie Offshore Services Ltd. v. Canadian Merchant Service Guild et al., application for leave to appeal dismissed January 24, 1984, Supreme Court Bulletin p. 62(84); Claude Latrémouille v. CLRB et al., application for leave to appeal dismissed June 7, 1983, Supreme Court Bulletin p. 584(83).
- <sup>4</sup> Claude Latrémouille v. CLRB et al., the application for leave to appeal has since been dismissed, April 2, 1984, Supreme Court Bulletin p. 360(84).
- Pacific Western Air Lines, file A-828-83; Saskatchewan Wheat Pool, file A-1205-83; TAP Catering, file A-1227-83; Eastern Provincial Airways Limited, file A-1296-83; 5440 Cable, file A-1371-83; Purolator Courier Liée, file A-1451-83.
- 6 Crosbie Offshore Services Ltd. v. Canadian Merchant Service Guild et al., unreported judgment of the Federal Court of Appeal, November 21, 1983, file A-1162-82, leave to appeal to Supreme Court of Canada refused, see note 3, supra.
- Claude Latrémouille v. CLRB et al., unreported judgment of the Federal Court of Appeal delivered January 26, 1984, without hearing from the respondents, file A-244-83, leave to appeal to Supreme Court of Canada refused, see note 4, supra; Van de Hogan Cartage Ltd. v. International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America et al., unreported judgment of the Federal Court of Appeal, June 20, 1984, file A-989-82; International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America et al. v. Jean-Paul Roy et al., unreported judgment of the Federal Court of Appeal, June 22, 1983, file A-749-81.
- \* Van de Hogan Cartage Limited and Jean-Paul Roy, supra.
- <sup>9</sup> A & M Transport v. Bernard Black et al., unreported judgment of the Federal Court of Appeal, October 25, 1983, file A-1129-83, leave to appeal to Supreme Court of Canada refused, see note 3, supra.
- Northwestel Inc. v. IBEW et al., unreported judgment of the Federal Court of Appeal, May 5, 1983, file A-895-82.

- The St. Lawrence Seaway Authority v. CBRT et al. and David Mulet al. v. CLRB et al., unreported judgment of the Federal Cou Appeal, May 17, 1983, files A-316-82 and A-320-82, respectively.
- Cargill Grain Company Limited, Division Gagnon et Boucher v. I. al., unreported judgment of the Federal Court of Appeal, Octobe 1983, file A-799-81. This conclusion was reached by Pratte and ceau JJ., but the constitutional question was not addresse Hugessen J.
- 13 Cargill Grain Company Limited, Division Gagnon et Boucher, s This conclusion was reached by Marceau and Hugessen JJ., but point was not addressed by Pratte J.
- 14 Bell Canada v. CLRB and Gaetan Froment, [1983] 2 F.C. 336; 50 20.
- Eastern Provincial Airways Limited v. CLRB and CALPA (198 D.L.R. (4th) 597; 50 N.R. 81.
- L.R. Appleton et al. v. Eastern Provincial Airways Limited et e [1984] 1 F.C. 367; 2 D.L.R. (4th) 148; 50 N.R. 99.
- 17 Court files A-1893-83 and A-1894-83.
- 18 Ibid, unreported decision of January 9, 1984.
- These judgments have since been rendered: Eastern Provincial Air Limited v. CLRB et al. (1984), 84 CLLC 14,042 (F.C.A.); J. Bartlett et al. v. Eastern Provincial Airways Ltd. et al., unrepjudgment incorporating reasons of above, April 19, 1984, file A-83, leave to appeal the latter to Supreme Court of Canada rel October 11, 1984, Supreme Court Bulletin, p. 925 (84). In the Fe Court of Appeal, the Board's decision was upheld except in respect order relating to promotions.
- <sup>20</sup> Crosbie Offshore Services Ltd. v. CLRB et al. (1983), 3 D.L.R. 694 (F.C.T.D.).
- International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehous and Helpers of America v. Van de Hogan Cartage Ltd., terms of s ment incorporated into the order of the Federal Court, Trial Dis October 10, 1983, file T-1225-83.
- International Sea-Land Shipping Ltd. v. CLRB et al., unreported ment of the British Columbia Supreme Court, October 19, 198: C836009
- <sup>33</sup> Ottawa-Carleton Regional Transit Commission v. Amalgar Transit Union, Local 279, et al. (1983), 44 O.R. (2d) 560 C.t D.L.R. (4th) 452; 84 CLLC 14,006.
- <sup>24</sup> Brotherhood of Railway, Airline and Steamships Clerks v. Can Pacific Airlines and Vickers et al., unreported judgment of E Columbia Supreme Court, January 18, 1984, file A833022.
- This judgment has since been rendered, unreported judgment of British Columbia Court of Appeal, June 19, 1984, file CA001759 Board's appeal was dismissed.

# NUMBER AND NATURE OF CASES RECEIVED FROM APRIL 1, 1983 TO MARCH 31, 1984\*

#### BLE 1

PE OF APPLICATION	Carried Over	Received	Granted	Rejected	With- drawn	Settled	Total Disposed of	In Process
tification	45	186	90	35	30		155	76
riew	55	142	56	61	20		137	60
fair practices	113	307	18	105	55	104	282	138
vocation	10	26	21	9	2		32	4
iness sale	8	25	11	7	6		24	9
plication for declaration of a ingle employer	5	20	4	4	6		14	11
lawful strike or lockout		18	5	4	4	3	16	2
ety of employees		11	3	3	1		7	4
ange of terms and conditions of	1	10	6	4	1		11	
ing of Board order in Court	4	9	4	4			8	5
termination of existence of collective agreement	3	7	2		1		3	7
nsent to prosecute	2	3			1		1	4
chnological change	1	2		1	1		2	1
rgaining agent not entitled to represent bargaining unit		2	1				1	1
ccessor rights	1	1	1		1		2	
ovision of first agreement		1	1				1	
ccess to employer's premises		1	1				1	
DTAL	248	771	224	237	129	107	697	322

### NOTE:

This table covers cases:

- carried over from previous year
- disposed of during year
- in process at the end of year

#### CASES RECEIVED BY INDUSTRY IN 1983-84

TABLE 2

Industry	Cert.	Review	Revoc.	Compl.	Strike/Lo.	Misc.	Total
	10	16	3	55	2	16	111
Air Transport	19	10	3	33	2		
Banks	9	4	10	13		2	38
Broadcasting	10	12	3	9	1	8	43
Communications	3	5	1	8		3	20
Feed & Grain	4	4	_	2	7	4	21
Longshoring	. 8	7		16	1	3	35
Railways	2	13	_	32	3	6	56
Road Transport	53	27	8	118	_	31	237
Shipping	22	8	_	9	_	7	46
North Territories	37	16		2		3	58
Crown Corp.	3	24		18	4	7	56
Miscellaneous	10	6	1	13		2	32
Not Federal	6	-	_	12	_	_	18
TOTAL	186	142	26	307	18	92	771

In this table, the following abbreviations are used in the headings:

Cert.: Applications for certification as bargaining agent (includes displacement or raid applica-

tions)

Review: Applications for review of Board orders, decisions or certificates

Revoc.: Applications for revocation of bargaining rights

Compl.: Complaints of unfair labour practice

Strike/Lo.: Applications alleging unlawful strike or lockout

Misc.: Miscellaneous applications covers a wide variety of applications with relatively few in each

category

### SIZE OF UNITS CERTIFIED IN 1983-84

TABLE 3

Number of employees	Number of applications	%	Cumulative %
0/10	34	37.8	37.8
11/20	24	26.7	64.5
21/30	9	10.0	74.5
31/40	8	8.9	83.4
41/50	6	6.7	90.1
51/60	0	0	90.1
61/70	1	1.1	91.2
71/100	2	2.2	93.4
101/130	. 3	3.3	96.7
131/160	0	0	96.7
161/190	1	1.1	97.8
191 and over	2	2.2	100.0
TOTAL:	90	100.0	

Total number of employees affected: 2,744

Median size of units is 15 employees

#### CASES DISPOSED OF BY INDUSTRY IN 1983-84

TABLE 4

Industry	Cert.	Review	Revoc.	Compl.	Strike/Lo.	Misc.	Total
Air Transport	21	15	2	47	1	17	103
Banks	4	4	12	14		2	36
Broadcasting	6	15	2	15	_	9	47
Communications	2	2	1	8		2	15
Feed & Grain	5	3	_	3	7	3	21
Longshoring	6	6	_	9	1	1	23
Railways	2	10		38	3	7	60
Road Transport	48	24	12	92	_	18	194
Shipping	24	7	1	12	_	7	51
North Territories	21	22	1	_		4	48
Crown Corp.	2	25		23	4	3	57
Miscellaneous	7	4	1	10	TO REAL PROPERTY.	2	24
Not Federal	7			11	_		18
TOTAL	155	137	32	282	16	75	697

In this table, the following abbreviations are used in the headings:

Cert.: Applications for certification as bargaining agent (includes displacement or raid applica-

tions)

Review: Applications for review of Board orders, decisions or certificates

Revoc.: Applications for revocation of bargaining rights

Compl.: Complaints of unfair labour practice

Strike/Lo.: Applications alleging unlawful strike or lockout

Misc.: Miscellaneous applications covers a wide variety of applications with relatively few in each

category

#### CASES HEARD AND DISPOSED OF BY INDUSTRY IN 1983-84

TABLE 5

Industry	Cert.	Review	Revoc.	Compl.	Strike/Lo.	Misc.	Total
Air Transport	1	3	1				
	1	3	1	20		6	31
Banks	_	_		1		_	1
Broadcasting	_	2		3		1	6
Communications	1	_		4	_		5
Feed & Grain	3		_		2		5
Longshoring	4	3	_	5	_	_	12
Railways	_		_	22	3	4	29
Road Transport	3	2		25	_	4	34
Shipping	1		1	6		1	9
North Territories	_					_	_
Crown Corp.	_	_		5	1	1	7
Miscellaneous	_	_		2	_	_	2
Not Federal	1	_	_	_			1
TOTAL	14	10	2	93	6	17	142

In this table, the following abbreviations are used in the headings:

Cert.: Applications for certification as bargaining agent (includes displacement or raid applica-

tions)

Review: Applications for review of Board orders, decisions or certificates

Revoc.: Applications for revocation of bargaining rights

Complaints of unfair labour practice

Strike/Lo.: Applications alleging unlawful strike or lockout

Miscellaneous applications covers a wide variety of applications with relatively few in each

category

### DISPOSITION OF CERTIFICATION APPLICATIONS BY INDUSTRY IN 1983-84

TABLE 6

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total Number of Decisions	Cases Heard	Votes Held
Air Transport	14	4	3	21	1	3
Banks	4	_		4	_	
Broadcasting	2	2	2	6		2
Communications	_	1	1	2	1	1
Feed & Grain	1	4	_	5	3	1
Longshoring	2	3	1	6	4	_
Railways	2			2	_	
Road Transport	34	7	7	48	3	9
Shipping	13	6	5	24	1	6
North Territories	13	3	5	21	_	1
Crown Corp.	1	1		2		1
Miscellaneous	4	1	2	7	_	1
Not Federal	_	3	4	7	1	_
TOTAL	90	35	30	155	14	25

# REVOCATION APPLICATIONS DISPOSED OF IN 1983-84

#### TABLE 7

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total Number of Decisions	Cases Heard	Votes Held
Air Transport	1	1				
	•		_	2	1	1
Banks	9	2	1	12	_	9
Broadcasting		1	1	2		
Communications	1	_		1	_	1
Feed & Grain				_	_	
Longshoring	_	_	_	_	_	_
Railways	_		_	—	_	_
Road Transport	8	4		12	_	7
Shipping	_	1	_	1	1	
North Territories	1	_		1	_	
Crown Corp.	_	_	_	_	_	
Miscellaneous	1	_	_	1	_	
Not Federal	_	_		_	_	_
TOTAL	21	9	2	32	2	18

# UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS AGAINST EMPLOYERS DISPOSED OF IN 1983-84

TABLE 8

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	Total	Cases Heard
Air Transport	4	10	6	10	30	15
Banks	1	2	5	5	13	1
Broadcasting	_	5	2	5	12	1
Communications	1	_	2	_	3	1
Feed & Grain	_			1	1	_
Longshoring	_	<u> </u>	1	_	1	1
Railways	_	3	3	_	6	2
Road Transport	1	3	19	37	60	14
Shipping	2	2		_	4	3
North Territories	_	_		_		_
Crown Corp.	_	5	6	1	12	3
Miscellaneous	1	1	1	7	10	2
Not Federal	_	10	1	_	11	_
TOTAL	10	41	46	66	163	43

# UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS AGAINST UNIONS DISPOSED OF IN 1983-84

TABLE 9

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	Total	Cases Heard
A. To		10				_
Air Transport	-	10	_	7	17	5
Banks	_	1	_	_	1	_
Broadcasting		3	_		3	2
Communications	_	4 -		1	5	3
Feed & Grain	_	_	_	2	2	
Longshoring	3	2	2	1	8	4
Railways	1	24	2	5	32	20
Road Transport	4	10	3	15	32	11
Shipping	—	6		2	8	3
North Territories			_	_		_
Crown Corp.	_	4	2	5	11	2
Miscellaneous	_			_	_	wigonispinos
Not Federal	_	_	_	_	_	_
TOTAL	8	64	9	38	119	50

# UNLAWFUL STRIKE/LOCKOUT APPLICATIONS DISPOSED OF IN 1983-84

TABLE 10

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Settled	Total	Cases Heard
Air Transport			_	1	1	_
Banks		_	_	_		
Broadcasting		-	_	_	_	_
Communications					_	_
Feed & Grain	2	1	4	_	7	2
Longshoring	_	1			1	
Railways	2	1	_		3	3
Road Transport		_	_			
Shipping	_	_	_	_		_
North Territories	_	_	_	_	_	_
Crown Corp.	1	1	_	2	4	1
Miscellaneous	_	_	_	_	_	
Not Federal	_	_	_	_	_	_
TOTAL	5	4	4	3	16	6

## REVIEW APPLICATIONS DISPOSED OF IN 1983-84

TABLE 11

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total Number of Decisions	Cases Heard	Votes Held
Air Transport	3	12	_	15	3	
Banks	2	1	1	4	_	
Broadcasting	9	1	5	15	2	
Communications	1	1	Ministration .	2	_	
Feed & Grain	2	1		3		
Longshoring	2	2	2	6	3	
Railways	5	5	_	10	_	_
Road Transport	18	2	4	24	2	
Shipping	2	4	1	7	_	_
North Territories	4	13	5	22	_	
Crown Corp.	6	17*	2	25	_	_
Miscellaneous	2	2	_	4	_	_
Not Federal		_	_	_	_	
TOTAL	56	61	20	137	10	0

<sup>\* 14</sup> Canada Post

### STATEMENT OF EXPENDITURES FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 1984

(With comparative figures for the year ended March 31, 1983)

	1984	1983
Salary and wages	\$3,481,672	\$3,068,254
Accommodation	632,000	703,000
Employee benefits	569,900	532,100
Travel and relocation	390,803	365,960
Audio, recording and simultaneous translation services	131,696	59,774
Communications	136,624	129,647
Reproduction and other printing	86,263	68,137
Publication of DI, annual report, etc., including printing	69,073	71,273
Other professional and special services	109,742	91,272
Materials and supplies	57,453	45,903
Purchase of books, catalogues and subscriptions	45,704	37,967
Acquisition of machinery, equipment and furniture	35,331	19,965
Rental of office machinery and equipment	19,133	39,572
Postage, freight, express and cartage	56,309	50,087
Legal services	259,438	193,922
Rental of hearing rooms	63,529	45,594
Advertising	7,538	1,424
Miscellaneous	28,888	22,949
TOTAL EXPENDITURES	\$6,181,096	\$5,546,800
Total expenditures provided for by:		
Department of Labour Vote 10	\$4,960,095.78	\$4,295,700
Employee Benefit	512,000.00	481,100
Government departments which provided services without charge	709,000.00	770,000
	\$6,181,095.78	\$5,546,800

Certified correct:

Director of Administrative Services Approved:

Chairman

Max Latents.







### RELEVÉ DES DÉPENSES POUR L'ANNÉE TERMINÉE LE 31 MARS 1984 CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

(comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1983)

,			
			n coa indiiioa

		:9vuo1qqA :3,
\$ 008 975 \$	\$ 87,260 181 9	
000 077 000 077	00,000 907	kvantages sociaux Ministères fédéraux qui fournissent des services sans frais
\$ 007 262 4	\$ 84,260 096 4	Crédit n° 10, Ministère du Travail
3 002 300 7	9 02 300 070 7	Depenses globales prévues au:
		o somigaa sofiqqob soosaaqq
\$ 008 975 \$	\$ 960 181 9	VT DES DĘЬENSES
57 646	888 87	s
J 474	8ES L	cité
765 St	63 256	ion de salles d'audience
193 922	259 438	seu juridiques
L80 0S	60£ 9\$	Frais d'affranchissement, de transport par fret, de messagerie et de transport par nions
7LS 6E	19 133	ion de matériel de bureau et d'équipement
\$96.61	188 88	t de matériel, d'équipement et de meubles
L96 LE	t0L St	t de livres et de catalogues, et frais d'abonnement
42 903	EST LS	itures et approvisionnements
7L7 16	7ÞL 60I	s services professionnels et spéciaux
11 773	٤٤٥ 69	cation des DI, du rapport annuel, etc., y compris l'impression
LEI 89	86 263	oduction et autres impressions
179 647	136 624	nunications
tLL 65	969 181	ces de sonorisation, d'enregistrement et d'interprétation simultanée
096 \$9ε	390 803	cements et réinstallations
232 100	006 69\$	tages sociaux
703 000	937 000	X
3 068 254 3	3 481 672 \$	ments et salaires
861	†86I	

Directeur des Services administratifs

Président

### REQUÊTES EN RÉVISION TRANCHÉES EN 1983-1984

TABLEAU 11

0	10	137	50	19	9\$	TOTAL
_	_	_	_	_	_	Non fédéral
	_	₽	_	7	7	Sivers
_	_	72	7	*41	9	Sociétés de la Couronne
_		77	ç	13	<b>t</b>	Industries dans le Nord
_	_	L	Ī	<b>7</b>	7	noisegiveN
_	7	74	t	7	81	Transport routier
_	_	01	_	ς	ς	Chemins de fer
_	٤	9	7	7	7	Débardage
-		ε	_	Ī	7	Grains et provendes
_		7	_	I	I	Communications
	7	51	ς	I	6	Radiodiffusion et télévision
_		t	I	I	7	Banques
	ε	ŞĪ		12	ε	Transport aérien
Scrutins tenus	Affaires sentendues	LatoT	Retirées	Rejetées	səəəigA	Secteur

<sup>\* 14</sup> de Postes Canada

# REQUÊTES EN VUE D'OBTENIR UNE DÉCLARATION DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT

TOTAL	ς	<b>†</b>	<b>7</b>	ε	91	9
Non fédéral		_	_		_	_
Divers	_	_		_		_
Sociétés de la Couronne	I	I	_	7	<b>t</b>	I
Industries dans le Nord		_	_		_	_
noitegiveN	_				_	_
Transport routier	_	_			_	_
Chemins de fer	7	I	_	_	ε	٤
Débardage	_	I	_		I	_
Grains et provendes	7	I	₽	_	L	7
Communications	_		_		_	_
Radiodistion et télévision	_	_	_	_	_	_
Banques	_				_	
nəirəs troqsnsrT	_	_	-	I	I	_
Secteur	s∍èèrgA	Rejetées	Retirées	Réglées	Total	Affaires Entendues

### PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL CONTRE DES SYNDICATS TRANCHÉES EN 1983-1984

TOTAL	8	<b>†</b> 9	6	38	611	0\$
Non fédéral	_	_		_		
Divers						_
Sociétés de la Couronne	_	<b>†</b>	7	ς	П	7
broV of sans beariteubal	_			_		-
noitagivaN	_	9		7	8	3
Transport routier	ħ	10	3	ŞI	32	П
Chemins de fer	ī	77	7	ς	32	20
Débardage	ε	7	7	ī	8	<b>†</b>
Grains et provendes		_	_	7	7	
Communications	_	Þ	_	I	ς	ε
Radiodiffusion et télévision	_	ε	_		٤	7
Banques	_	I			Ī	
Transport aérien	_	10		L	LI	ς
Secteur	səèòigA	Rejetées	Retirées	Réglées	IstoT	Affaires səubnəinə

### PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL CONTRE DES EMPLOYEURS TRANCHÉES EN 1983-1984

TATOT	10	ΙÞ	9†	99	163	43
Non fédéral	_	10	I	_	11	_
Divers	I	I	I	L	10	7
Sociétés de la Couronne	_	ς	9	I	12	ε
Industries dans le Nord		_				
noitegiveN	7	7		_	<b>7</b>	٤
Transport routier	I	ε	61	7.8	09	Ι¢
Chemins de fer		3	ε	_	9	7
Débardage			I	_	I	I
Grains et provendes		_	_	Ī	Ī	-
Communications	Ī		7		3	I
Radiodiffusion et	_	ς	7	ς	12	I
Banques	I	7	ς	ς	13	I
Transport aérien	<b>†</b>	01	9	01	96	SI
Secteur	səèè1gA	Rejetées	Retirées	Réglées	Total	Affaires

REQUÊTES EN RÉVOCATION TRANCHÉES

18	7	32	7 6		17	TATOT
_	_	_		_	_	Non fédéral
-	_	I	_	_	I	stavid
-	_	_		Waterster?	_	Sociétés de la Couronne
_		Ţ	_	_	I	Industries dans le Nord
-	I	I	_	I	_	noitagivaN
L	_	15	_	Þ	8	Transport routier
				STATE STATE OF THE	_	Chemins de fer
_	_	-		<u> </u>	Transcription III	Débardage
-	_	_	_	_	<u> </u>	Grains et provendes
I	_	I		_	I	Communications
-	_	7	I	I		Radiodiffusion et télévision
6	_	12	τ	7	6	Banques
I	I	7		I	I	Transport aérien
Scrutins tenus	Affaires entendues	IstoT	Retirées	Rejetées	səə̀ə1gA	Secteur

# BECLEMENT DES REQUÊTES EN ACCRÉDITATION

JATOT	06	35	30	122	τī	52
Non fédéral	_	3	7	L	I	_
Divers	Þ	I	7	L	_	I
Sociétés de la Couronne	Ī	I	_	7	_	Ţ
Industries dans le Nord	13	3	ς	12	_	I
noitegiveN	13	9	ς	77	I	9
Transport routier	75	L	L	87	٤	6
Chemins de fer	7	_	_	7	_	-
Débardage	7	ε	I	9	₽	_
Grains et provendes	ī	₽		ς	ε	Ĭ
Communications	_	I	I	7	I	Ţ
Radiodiffusion et télévision	7	7	7	9		7
Banques	t		_	<b>b</b>	_	_
Transport aérien	14	<b>†</b>	ε	17	13	
Secteur	səэ̀ə́1gA	Rejetées	Retirées	IstoT	Affaires soubnoino	Scrutins tenus

nombre assez limité. Cette rubrique renferme un large éventail de requêtes et chaque catégorie en compte un Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal

Plaintes de pratique déloyale de travail

Requêtes en révocation des droits de négociation

Requêtes en révision d'ordonnances, de décisions ou de certificats du Conseil

dage)

Div.

PL.

Révoc.

Rév.

GR./L-O.

Requêtes en accréditation à titre d'agent négociateur (notamment remplacement ou marau-Accr.

Dans le présent tableau, les abréviations suivantes sont utilisées:

JATOT	ÞΙ	10	7	86	9	LI	142
Non fédéral	I	_	_	_	_	_	I
Divers		_		7	_	z —	
Sociétés de la Sociotronne		_		ς	I	I	L
ol sas dans le Nord	_	_	_	_	_	_	_
noitegiveN	I	_	I	9		I	6
Transport routier	3	7	_	52		₽	75
Chemins de fer	uman.	_	_	77	ε	<b>t</b>	67
Débardage	Þ	3	—	ς			12
Grains et provendes	ε	_	_	-	7	_	ς
Communications	I		_	Þ	_	_	ς
Radiodiffusion et télévision	_	7	_	ε		I	9
Banques	_	_	_	I	_	_	I
Transport aérien	I	ξ	I	70	_	9	15
Secteur	Accr.	Réf.	Révoc.	.Tq	GR./L-O.	DIV.	TOTAL

TABLEAU 5

PAR SECTEUR EN 1983-1984 AFFAIRES ENTENDUES ET RÉGLÉES

### TABLEAU 4 EN 1983-1984

L69 SL 91 787 35 137 551 **TOTAL** Π L Non fédéral 81 Divers 10 I 77 7 7 57 7 Couronne LS ٤ t 23 Sociétés de la Ţ 77 17 Nord 87 t Industries dans le Navigation 15 Į L 77 15 L Transport routier 81 76 15 77 87 761 Chemins de fer 09 ٤ 38 01 7 L Débardage 9 9 23 I 6 Grains et provendes ξ ς 17 ٤ L ٤ Communications SI 7 8 7 7 télévision 7 SI 9 Lt 6 SI Radiodiffusion et Banques 98 71 Þ 7 ÞΙ t I 7 ςI 17 Transport aérien 103 LI Lt TOTAL DIA. GR./L-O. PL. Révoc. Rév. Accr. Secteur

AFFAIRES TRANCHÉES PAR SECTEUR

Requêtes en accréditation à titre d'agent négociateur (notamment remplacement ou marau-

Accr.

Requêtes en révision d'ordonnances, de décisions ou de certificats du Conseil Rév.

Requêtes en révocation des droits de négociation Révoc.

nombre assez limité.

Plaintes de pratique déloyale de travail PL.

Dans le présent tableau, les abréviations suivantes sont utilisées:

DIV. GR./L-O.

Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal

Cette rubrique renferme un large éventail de requêtes et chaque catégorie en compte un

### TAILLE DES UNITÉS ACCRÉDITÉES EN 1983-1984

TABLEAU 3

	0,001	06	:JATOT
0,001	7,2	7	191 et plus
8'26	ī, i	I	061/191
L'96	0	0	091/181
L'96	٤,٤	ε	101/130
<b>7</b> '86	7'7	7	001/12
2,19	ī'ī	I	01/19
1'06	0	0	09/15
I'06	L'9	9	05/14
4,58	6'8	8	04/18
S'\$L	0,01	6	05/12
5,49	L'97	74	07/11
8,75	8,75	75	01/0
7 S Cumulatif	%	Nombre de requêtes	Nombre d'employés

Nombre global d'employés visés: 2 744 Les unités comptent en moyenne 15 employés

EN 1983-1984 AFFAIRES REÇUES PAR SECTEUR

TABLEAU 2
-----------

IL	.L	76	18	205	97	145	981	JATOT
18		_	_	12			9	Non fédéral
32		7	_	13	I	9	10	stavid
95		L	t	81		77	٤	Sociétés de la Couronne
8\$		3	_	7		91	<b>L</b> E	lndustries dans le Nord
97	,	L		6	current	8	77	noitegiveN
LE	7	1.5	processors of the second	118	8	LZ	53	Transport routier
99		9	ε	32	_	13	7	Chemins de fer
35		3	I	91		L	8	Débardage
17		Þ	L	7		₽	Þ	Grains et provendes
07		3	_	8	I	ς	3	Communications
843	'	8	ī	6	3	12	10	Radiodiffusion et télévision
38		7	_	13	01	Þ	6	Banques
11	l	91	7	SS	ε	91	61	Transport aérien
TAT	TO.	DIA.	GR./L-O.	ЪГ.	Révoc.	Rév.	Accr.	Secteur

Dans le présent tableau, les abréviations suivantes sont utilisées:

dage) Requêtes en accréditation à titre d'agent négociateur (notamment remplacement ou marau-Accr.

Requêtes en révision d'ordonnances, de décisions ou de certificats du Conseil Rév.

Révoc. Requêtes en révocation des droits de négociation

Plaintes de pratique déloyale de travail ·\d

Div. GR./L-O. Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal

#### DU 16" AVRIL 1983 AU 31 MARS 1984\* NOMBRE ET NATURE DES AFFAIRES REÇUES

### **TABLEAU 1**

JATOT	248	I L L	777	LE7	176	101	L69	322
Accès aux locaux de l'employeur		ī	I				I	
Imposition d'une première conven- tion		Ţ	I				I	
Droits du successeur	I	I	I		I		7	
Agent négociateur n'ayant pas qua- lité pour représenter l'unité de négociation		7	I				I	I
Changement technologique	I	7		I	I		7	I
Consentement aux poursuites	7	3			I		I	t
Décision concernant l'existence d'une convention collective	3	L	7		I		3	L
Dépôt d'une ordonnance du Conseil à la Cour	₽	6	t	Þ			8	ς
Modification des conditions de tra- vail	Į	10	9	₽	I		11	
Sécurité du personnel		11	ε	3	I		L	t
Grève ou lock-out illégal		18	ς	t	t	3	91	7
Déclaration d'employeur unique	ς	50	t	t	9		Ιt	11
Vente d'entreprise	8	52	ΙΙ	L	9		77	6
Révocation	10	79	17	6	7		35	<b>t</b>
Pratiques déloyales de travail	113	307	18	105	SS	104	787	138
Révision	SS	142	95	19	70		137	09
Accréditation	St	981	06	35	30		SSI	91
Catégories de requêtes	Reportées	Kečnes	гэээ̀тдА	Rejetées	Retirées	Réglées	Total tranchées	En

#### :ATON \*

Le présent tableau porte sur des affaires:

<sup>-</sup> reportées de l'année précédente

<sup>-</sup> réglées au cours de l'année

- International Sea-Land Shipping Ltd. v. CLRB et al., jugement non rapporté de la Cour suprême de la Colombie-Britannique, 19 octobre 1983, dossier n° CR36009.
- 21 Ottawa-Carleton Regional Transit Commission v. Amalgamated Transis sit Union, Local 279 et al. (1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.); 4 D.L.R. (4th) 452; et 84 CLLC 14,006.
- Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks v. Canadian Pacific Airlines and Vickers et al., jugement non rapporté de la Cour supréme de la Colombic-Britannique, 18 janvier 1984, dossier nº A83302.
- Bien que non rapporté, ce jugement a été rendu depuis par la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, 19 juin 1984, dossier n° CA001759. L'appel du Conseil a été rejeté.
- Ces jugements ont êté rendus depuis: Eastern Provincial Airways Limiled v. CLRB et al. (1984), 84 CLLC 14,042 (C.A.F.); J. Ross Bartlett enfermant les motifs de la décision susmentionnée, 19 avril 1984, dosièr nº A-1894-83, dennande d'autorisation d'en appeler de cette dermière deparant le Cour suprême du Canada rejectée, 11 octobre 1984. Bulletin de georant la Cour suprême du Canada rejectée, 11 octobre 1984. Bulletin de geour usuprême, p. 925(84). La décision du Connesil a été confirmée en cour d'appel fédérale, sauft en ce qui concerne une ordonnance relative
- Crosbie Offshore Services Ltd. v. CLRB et al. (1983), 3 D.L.R. (4th) 594 (D.P.L.-C.F.).

aux promotions.

The Court of the Control of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America v. Van de Hogan Cartage Ltd.: les conditions in règlement sont incorporées dans l'ordonnance rendue par la Division is première instance de la Cour fédérale, 10 octobre 1983, dossier n° T-122-83.

sion de la Cour de division portant qu'un service de transpo urbain relevait de la compétence fédérale. La question a é soulevée parce que le service en cause exerçait régulièreme, une partie, quoique minime, de ses activités à l'extérieur c la province.<sup>22</sup>

d'appel engagée par lui concernant cette décision.25 la fin de l'année, le Conseil attendait l'issue de la procédur Britannique a rejeté cette contestation de sa compétence.24 / rieures des provinces, la Cour suprême de la Colombie sion de l'arbitre, laquelle peut être révisée par les cours supé tant sur le fait que le renvoi fait partie intégrante de la déci seulement après que le Conseil a rendu une décision. Insig nelles, ne peuvent être révisées que par la Cour fédérale e Conseil, si elle ne portent pas sur des questions constitutior Britannique pour entendre la requête. Les procédures d contesté la compétence de la Cour suprême de la Colombie constituait aussi une procédure devant le Conseil, celui-ci le renvoi, tout en faisant partie de la décision de ce dernie mer cet aspect de la décision de l'arbitre. Dans la mesure o Conseil en vertu de l'article 158. Le syndicat a résolu d'infi constitutionnelle. Un arbitre avait effectué un renvoi a cour provinciale ne portait pas sur une question de natur L'autre affaire mettant en cause le Conseil devant ur

l'imposition de la période tranquille constitue une violation du droit à la liberté d'association garanti par la Charte. Les employés qui décident d'adhérer à un syndicat devraient pouvoir le faire sans avoir à subir de pressions excessives de quiconque, notamment de leurs employeurs.

La scule autre procédure dont la Division de première instance a été saisie au cours de l'année, laquelle portait sur l'exécution d'une ordonnance du Conseil, a finalement été réglée.<sup>21</sup>

#### Cours provinciales supérieures

En dépit des articles 18 et 28 de la Loi sur la Cour fédérale et de l'article 122 du Code canadien du travail, une partie qui allègue que le Conseil outrepasse sa compétence constitutionnelle peut demander réparation devant les cours supérieures des provinces. Deux décisions de ce genre ont été renduces en 1983-1984. Dans la première, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a rejeté sans motifs la thèse contestant l'appropriation de compétence par le Conseil.<sup>22</sup> Dans la deuxième, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé la déci-

Lid. v. International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehou Semen and Helpers of America et al., Jugement non rapporté de la Cou d'appel fédérale, 20 juin 1984, dossier no. A-989-82; International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America et al. v. Jean-Paul Roy et al., jugement non rapporté de l'america et al. v. Jean-Paul Roy et al., jugement non rapporté de l'america et al. v. Jean-Jaul 1983, dossier nº A-749-81.

Van de Hogan Cartage Limited et Jean-Paul Roy, supra.

A & M Transport v. Bernard Black et al., jugement non rapporté de la Cour d'appel fédérale, 25 octobre 1983, dossier nº A-1129-83, demand d'en appeler devant la Cour suprême du Canada rejetée voir la note 3, supra.

Northwestel Inc. v. IBEW et al., jugement non rapporté de la Cou

The St. Lawrence Seaway Authority v. CBRT et al. et David Mulling et al. v. CLRB et al., jugement non rapporté de la Cour d'appel fédérale l'i mai 1983, n° des dossiers A-316-82 et A-320-82 respectivement.

d'appel fédérale, 5 mai 1983, dossier nº A-895-82.

Cargill Grain Company Limited, Division Gagnon et Boucher c. AID e autres, jugement non rapporté de la Cour d'appel fédérale, 26 octobre 1983, dossier n° A-799-81. Cette conclusion a été obtenue par les juge Pratte et Marceau, mais la question constitutionnelle n'a pas été abordés par le juge Hugessen.

Cargill Grain Company Limited, Division Gagnon et Boucher, supra Cette conclusion a été obtenue par les juges Marceau et Hugessen, mais ce point n'a pas été abordé par le juge Pratte.

Bell Canada C. CCRT et Gaétan Froment, 1983 2 C.F. 336; et 50 N.R. 20.

Eastern Provincial Airways Limited and CLRB and CALPA (1983), 2

D.L.R. (4th) 597; et 50 N.R. 81.

autres, 1984 1 C.F. 367; 2 D.L.R. (4th) 148; et 50 N.R. 99.

Dossiers de la Cour π<sup>∞</sup> Α-1893-83 et Α-1894-83.

1bid., décision non rapportée du 9 janvier 1984.

Worthern Telecom Canada Limitée et autres c. S.T.C. et autres, 1983 | R.CS. 733; (1983), 147 D.L.R. (3d) 2; et 83 CLLC 14,048; jugement rendu par le juge Estey (les juges Ritchie, McIntyre et Lamer sont d'accord); le juge Dickson est d'accord avec le résultat; le juge Beetz est dissident (le juge Chouinard, d'accord).

Dans ces deux stfáires, le jugement a été tendu depuis et la décision du Conseil a été partiellement maintenue et infirmée dans les deux cass. National Bank of Canada v. CLRB and Retail Clerks' International Union (1984), 9 D.L.R. (4th) 10 (C.S.C.); Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. C.C.R.T. et la Société Radio-Canada, artêt de la Cour suprême du Canada, 22 novembre 1984, non rapporté.

A & M Transport Ltd. v. Bernard Black et al., demande d'autorisation de la Cour suprême, p. d'en appeter rejetée le 24 janvier 1984, Bulletin de la Cour suprême, p. 62(84); Crosbie Olfshore Services Ltd. v. Canadian Merchani Service Guild et al., demande d'autorisation d'en appeter rejetée le 24 janvier 1984, Bulletin de la Cour suprême, p. 62(84); Claude Latrémouille v. CLRB et al., demande d'autorisation d'en appeter rejetée le 7 juin 1983, Bulletin de la Cour suprême, p. 884(83).

Claude Latrémouille v. CLRB et al., la demande d'autorisation d'en appeler a été rejetée, depuis, soit le 2 avril 1984, Bulletin de la Cour

Pacific Western Air Lines, dossier nº A-828-83; Saskaichewan Wheat Pool, dossier nº A-1205-83; TAP Catering, dossier nº A-1227-83; Eastern Provincial Airways Limited, dossier nº A-1296-83; 5440 Cable, dossier nº A-1371-83; Purolator Courtier Liée, dossier nº A-1451-83.

Croshie Olfshore Services Lid. v. Canadian Merchant Service Guild et ad., jugement non rapporté de la Cour d'appel fédérale, 21 novembre 1983, dossier nº A-1162-82, demande d'autorisation d'en appeler devant la Cour suprème du Canada rejetée, voir note 3, supra.

Claude Lairémouille v. CLRB et al., jugement rendu sans audition des intimés par la Cour d'appel fédérale, non rapporté, 26 janvier 1984, dossier nº A-244-83; demande d'autorisation d'en appeler devant la Cour suprême du Canada rejetée, voir note 4, supre; Van de Hogan Cartage

contre l'employeur. De plus, une requête faite en application de l'article 28 peut être présentée par quelqu'un qui aurait dû être une partie devant le tribunal. Les nouveaux employés en question avaient un intérêt contraire à celui de leur agent négociateur et ils étaient liés par la convention collective figurant dans l'ordonnance du Conseil. Ils avaient donc le droit d'être avisés et d'être entendus. Comme ils ne l'ont pas droit d'âtre avisés et d'être entendus.

Le membre dissident de la Cour a conclu que la date pertinente pour donner un avis était celle de la demande, et rien ne prouvait que l'un ou l'autre des requérants fût un employé à cette époque. En outre, l'affaire était tellement bien connue qu'il serait étonnant que les nouveaux employés n'aient pas entendu parler des audiences du Conseil. Quoi qu'il en soit, ils n'ont été touchés qu'indirectement par les ordonnances; seul l'employeur l'a été directement. Ce dernier avait déposé devant le Conseil tous les renseignements qui les concernaient.

Lorsque ces affaires ont été réentendues par un autre groupe, le Conseil a abouti à des conclusions analogues. Cette décision portait également sur les demandes en vertu de l'article 28 par l'employeur et les nouveaux employés.¹¹ Ces du Conseil ont été présentées devant la Cour d'appel fédérale en attendant la tenue des audiences demandées en fédérale en attendant la tenue des audiences demandées en vortu de l'article 28. Sans décider si elle avait la compétence voulue pour accorder une suspension, la Cour a jugé sommairement que, de toute façon, la chose ne serait pas appropriée.¹8 Les demandes aux termes de l'article 28 avaient priée.¹8 Les demandes aux termes de l'article 28 avaient la fin de l'année.¹8

#### Cour fédérale — Division de première instance

Dans une affaire, un employeur a tenté de contester devant la Division de première instance de la Cour fédérale l'ordre de tenir un scrutin de représentation et l'interdiction de procéder à une campagne de propagande avant ce scrutin. <sup>20</sup> La Cour a conclu que l'article 122 du Code canascrutin. <sup>20</sup> La Cour a conclu que l'article 122 du Code canappplication de l'article 18 de la Loi aur la Cour fédérale n'avait application de première instance de la Cour fédérale n'avait aucune compétence en la matière et, pour cette raison, elle n'en avait aucune non plus pour remédier aux violations de la Charte canadienne des droits et libertés.

La Cour a néanmoins émis une opinion quant au fond de l'affaire. Le juge a rejeté l'allégation selon laquelle le Conseil n'avait pris aucune décision en vue de déroger au délai de six mois requis pour présenter une requête. Au sujet de la question relative à la Charte, il a rejeté la thèse voulant que

ion collective, mais plutôt de son rétablissement. me l'a prétendu l'employeur, de l'imposition d'une conl'article 189 confère au Conseil. Il ne s'agissait pas, a convention collective. Cela faisait partie des pouvoirs stion et de soumettre au syndicat le reste des dispositions seil enjoignant à l'employeur de retirer la proposition en n a rejeté en outre la contestation de l'ordonnance du nes relations de travail, de limiter ainsi le Conseil. La ancontre des objectifs du Code, c'est-à-dire le maintien de nte porte sur des questions de nature permanente, il irait ui s'était produit avant le dépôt de la plainte. Lorsqu'une tait ses constatations aux éléments de preuve concernant ntente. La Cour a rejeté la thèse selon laquelle le Conseil e proposition, les parties auraient trouvé un terrain ation du devoir de négocier de bonne foi. N'eût été de l'employeur au cours des négociations constituait une e Conseil avait jugé également qu'une proposition faite

e Conseil avait jugé également que l'employeur s'était lu coupable d'une pratique déloyale de travail en proposition de retour au travail qui favorisait les perses ayant travaillé pendant la grève, notamment certains loyés nouvellement engagés. les grévistes étaient censés rété mis à pied et devaient être rappelés au travail à sin qu'aux termes du sous-alinés 184(3)a)(vi) cette protion constituait un acte discriminatoire envers ceux qui tanticipé à une grève légale. La Cour a jugé que l'interation de cette disposition relevait de la compétence du seil et qu'elle ne pouvait la réviser.

n ce qui concerne le déni de justice naturelle, la Cour a senu que le Conseil n'en avait pas commis en refusant registrer ou de transcrire ses délibérations ou d'autoriser partie à le faire. Elle a toutefois conclu à la majorité l y en avait eu effectivement un du fait que le Conseil sit pas permis à l'employeur de complèter sa preuve. Tâire a été renvoyée au Conseil afin qu'un autre groupe amine. Le membre dissident de la Cour n'était pas conseil en conseil

a dernière requête en vertu de l'article 28 faisait égaleit suite à la même décision du Conseil dont nous venons parler; les requérants étaient de nouveaux employés, agés pendant la grève.16 Afin de remédier à la violation sous-alinéa 184(3)a)(vi), le Conseil avait ordonné à ployeur d'effectuer le retour au travail selon l'anciencipe importe l'effet que cela aurait sur les nouveaux ployés. Ces derniers ont soutenu qu'ils avaient subi un i de justice naturelle pour n'avoir pas reçu un avis et voir pas été entendus à l'audience du Conseil. La Cour a donnance du Conseil en tant que parties directement donnance du Conseil en tant que parties directement ses, en dépit du fait que cette ordonnance a été rendue

vennt plus particulièrement dans le secteur du débarda L'employeur exploitait des silos à grain dans un port. Cour a statué que le déchargement des grains l'imployeur s'effectuait entièrement après le transport me time et que, par conséquent, l'opération susdite ne relev pas de la compétence fédérale en matière de navigation d'expéditions par eau. Elle a statué en outre c'imployeur ne s'occupait pas de débardage. ''

Une autre décision dans laquelle une requête aux tern de l'article 28 a été admise portait sur des allégations de de justice naturelle et d'abus de compétence. La Cour pas été convaincue au sujet de la première, mais elle l'a gen ce qui concerne la dernière. Ha ce qui a trait au déni justice naturelle, elle a rejeté la thèse selon laquelle le Co seil avait violé la règle audi alteram partem en refusant tar du Conseil, que les éléments de preuve. Elle a reconnu, à l'in tar du Conseil, que les éléments de preuve étaient étrange outre que, même s'ils avaient été pertinents, leur exclusi n'aurait pas violé ladite règle. La partie en cause av encore la possibilité de prouver ce qu'elle tentait de prouve encore la possibilité de prouver ce qu'elle tentait de prouve encore la possibilité de prouver ce qu'elle tentait de prouve

L'allégation d'erreur de compétence dans cette affai portait sur l'interprétation, par le Conseil, de l'article 82 du Code, qui autorise un employé à refuser de travailler da un lieu qu'il a des motifs raisonnables de juger dangeren en donnant de l'article une interprétation déraisonnable al de répondre à une question qui ne lui avait pas été renvoy de répondre à une question qui ne lui avait pas été renvoy une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans un lieu considéré à jus une partie doit être exécutée dans une

Une autre décision dans laquelle une requête présent aux termes de l'article 28 a été admise avait également tra à des allégations de déni de justice naturelle et d'abus compétence. Dans l'affaire en cause, la Cour a rejeté la pu sompétence. Dans l'affaire en cause, la Cour a rejeté la pu somption d'erreur de compétence mais, par une majorité deux contre un, elle a admis qu'il y avait eu un déni de ju tice naturelle.<sup>15</sup>

Il y a eu de nombreuses allégations d'erreurs de comp tence. On a constaté qu'un employeur avait commis des pr tiques déloyales de travail et avait refusé de négocier bonne foi pendant une grève légale. Certaines des constat tions du Conseil se fondaient sur une série de communic tions que l'employeur a faites directement à ses employe L'employeur a prétendu que ces constatations violaient riejetant cette allégation, la Cour a établi une analogie ent nie pratique déloyale de travail et une diffamation, po une pratique déloyale de travail et une diffamation, po montrer que ni l'une ni l'autre ne contrevient aux dispos tions de la Charte.

déterminer s'il y a eu un déni de justice naturelle ou s'il s'agit d'une erreur de compétence. En 1983-1984, la Cour d'appel a rendu onze décisions portant sur douze requêtes présentées en vertu de l'article 28. Six autres requêtes faites en application du même article ont été retirées au cours de l'année. §

Dans sept décisions, les requêtes faites aux termes de l'article 28 ont été rejetées. Dans un cas, on contestait une décision du Conseil ordonnant la tenue d'un deuxième scrutin de représentation. Sans entendre la thèse des intimés, la Cour a conclu que cette décision du Conseil n'était pas de nature judiciaire ou quasi judiciaire et que, pour cette raison, elle n'était pas une décision au sens de l'article 28. Par concelle n'était pas une décision au sens de l'article 28. Par conséquent, la Cour n'avait aucune compétence en la matière.

Dans trois décisions, la Cour a rejeté sommairement les thèses selon lesquelles le Conseil avait outrepassé sa compétence dans l'interprétation qu'il a donnée des diverses dispositions du Code concernant les pratiques déloyales de travail et les pouvoirs de redressement.<sup>7</sup> Dans deux de ces décisions, et les pouvoirs de redressement.<sup>7</sup> Dans deux de ces décisions, et les pouvoirs de redressement.<sup>7</sup> Dans deux de ces décisions, et les pouvoirs de redressement.<sup>7</sup> Dans deux de ces décisions, et le justice naturelle.<sup>8</sup>

Dans une autre décision concernant une plainte de pratique déloyale de travail, la Cour a rejeté la requête en vertu de l'article 28, une fois de plus sans avoir entendu les intimés. À son avis, le fait que l'avocat n'a pas été autorisé à déposer une plainte au nom d'un plaignant, comme l'exige le règlement, constituait simplement un vice de forme ou une rirégularité technique qui, aux termes de l'article 203 du Code et de l'article 6 du Règlement, n'invalide pas une procédure. Par conséquent, cela ne saurait empêcher le Conseil d'instruire la plainte.9

d'employés professionnels ne serait pas appropriée.11 lorsqu'il estime qu'une unité composée uniquement une unité qui se compose également de non-professionnels Conseil le pouvoir d'inclure des employés professionnels dans Cour a jugé que le paragraphe 125(3) du Code confère au sion relative à la détermination d'une unité de négociation, la présentée aux termes de l'article 119.10 Dans une autre décilaquelle la règle de la chose jugée s'appliquait à une requête convaincu. La Cour a rejeté également la thèse selon cat, et on peut déduire par son silence qu'il n'en était pas les membres de l'unité appuyaient majoritairement le syndipar le syndicat. Il suffisait au Conseil de se convaincre que majorité des nouveaux membres voulaient être représentés la Cour a jugé que le Conseil n'était pas tenu d'établir que la unité de négociation préexistante aux termes de l'article 119, Dans une affaire où le Conseil avait élargi le cadre d'une

Une des requêtes présentées aux termes de l'article 28 a été admise pour des raisons constitutionnelles. Le Conseil avait jugé que l'employeur était une entreprise fédérale, oeu-

# PROCÉDURES CONNEXES ET PROCÉDURES CONNEXES

pour aboutir à une présomption de compétence provinciale. dent, le juge Beetz aurait repris le raisonnement du Conseil l'entretien que de la fabrication. Dans son jugement dissiactivités d'entretien, mais qu'à l'analyse il est plus près de travail en question n'entrait pas à proprement parler dans les jugement concordant, l'ancien juge Dickson a conclu que le activités de l'entreprise principalement fédérale. Dans son de télécommunications, ce travail fait partie intégrante des travail quotidien des installateurs à l'exploitation du réseau a conclu qu'en raison de l'incorporation presque complète du ler la question. Dans son jugement majoritaire, le juge Estey Canada a désapprouvé à la majorité cette manière de formuen service (compétence fédérale). La Cour suprême du fabrication (compétence provinciale) ou au début de la mise les travaux d'installation venaient au terme du processus de fédérale. Le Conseil avait déclaré qu'il s'agissait de savoir si c'est-à-dire que les installateurs relevaient de la compétence a donné raison à la Cour d'appel fédérale quant au fond, La majorité des membres de la Cour suprême du Canada

A la fin de l'année, deux appels du Conseil étaient en instance devant la Cour suprême du Canada.<sup>2</sup>

Pendant l'année, la Cour a instruit quatre demandes d'autorisation d'interjeter appel. Elle a rejeté trois de ces demandes, et n'avait pas encore à la fin de l'année statué sur la quatrième.

#### La Cour d'appel fédérale

Aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale et de l'article 122 du Code canadien du travail, les décisions de nature judiciaire ou quasi judiciaire du Conseil peuvent être révisées par la Cour d'appel fédérale pour vent être révisées

Normalement, c'est la Cour d'appel fédérale qui est saisie, x termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, des puêtes en révision judiciaire concernant les décisions du maeil canadien des relations du travail, et certaines d'entre es peuvent être portées en appel devant la Cour suprême cas peuvent être portées en appel devant la Cour suprême nchés par la Division de première instance de la Cour nchés par la Division de première instance de la Cour lebrale, ou par les cours supérieures des provinces. En létale, ou par les cours supérieures des provinces. En les les cours supérieures des provinces. En superieures des provinces. En let les cours supérieures des provinces.

#### Cour suprême du Canada

nme l'article 28, lui en confère le pouvoir. ence constitutionnelle à condition qu'une disposition, i, la Cour fédérale pouvait seulement déterminer la comcisant toutefois qu'en sa qualité de tribunal établi par la ur suprême a conclu à l'unanimité qu'il en avait été ainsi, ppel fédérale en application du paragraphe 28(4). La faire en cause avait été dûment renvoyée à la Cour ur suprême du Canada avait été saisie était de savoir si la compétence fédérale. La question préliminaire dont la ppel fédérale avait décidé que les installateurs relevaient érale toute question de droit ou de compétence. La Cour agraphe, un office peut renvoyer devant la Cour d'appel 2 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale. Aux termes de ce iciaires, il avait effectué un renvoi en vertu du paragrais, comme cela semblait contredire certaines décisions it décidé que l'affaire était du ressort de la province, ce constitutionnelle fédérale ou provinciale. Le Conseil tériel téléphonique perfectionné relevaient de la compéise le Conseil.' Il s'agissait de savoir si des installateurs de nada a statué sur une seule procédure d'appel mettant en Au cours de l'année 1983-1984, la Cour suprême du

- Eastern Provincial Airways (No. 2), supra, à la note 13.
- Eastern Provincial Airways (No. 1), supra, à la note 13.
- 01) shared is a mine do be animed as beinger and
- Compagnie des Chemins de fer nationaux du Canada (1983), 52 di 16 Socièté canadienne des postes (1983), 5 CLRBR (NS) 280; décision 1
- Conseil nº 446, non encore rapportée en français.
- Pacific Western Airlines Ltd. (No. 1) (1983), 52 di 56. Conseil des Ports nationaux (1983), 52 di 34.
- Purolator Courrier Liée (1983), 53 di 166; et 83 CLLC 16,069.
- Transports Provost Inc. (1983), 53 di 155; et 4 CLRBR (NS) 248.
- Quédecair et Régionair (1981) Inc. (1983), décision nº 447 du Conse
- non encore rapportée.
- (NS) 314; 61 83 CLLC 16,039.
  (NS) 314; 61 83 CLLC 16,039.
- W.S. Anderson Co. Ltd. et al. (1984), 84 CLLC 16,023; décision o Conseil n° 454, non encore rapportée en français. Le membre dissible du groupe aurait rejeté la requête présentée en vertu de l'article El parce qu'il n'y avait pas un motif impérieux pour invoquer cet article e.
- Murray Bay Marrine Terminal Inc. (1983), decision nº 435 du Conse non encore rapportes; requêre ne révision judiciaire en instance devant Cour d'appel fédérale, dossier nº A-1833-83.
- Patrick Larkin (1983), 50 di 208.
- CAFAS Inc. (No. 1) (1983), 50 di 231; requête en révision judicisire i instance devant la Cour d'appel fédérale, dossier no A-662-83; décision func. (No. 2) (1984), 7 CLRBR (NS) 1; 84 CLL 16,034; décision du Conseil n° 463, non encore rapportée en françair requête en révision judiciaire en instance devant la Cour d'appel féd rale, dossier n° A-674-84.
- Mercury Tanklines Limited (1984), décision nº 453 du Conseil, no encore rapportée.
- Murray Bay Marine Terminal Inc. (1983), 50 di 163; requête en rêv sion judiciaire devant la Cour d'appel fédérale retirée, dossier nº A-74 83.
- \*Cooble Offshore Services Limited (1983), decision nº 442 du Conse non encore rapportée. A une étape intermédiaire de la procédur l'employeur n'à pas réussi à faire infirmer l'ordonnance concernant tenue d'un scrutin (1983), 3 D.L.R. (4th) 694 (D.P.L. C.F.).
- Quebecair (1984), décision nº 452 du Conseil, non encore rapportée.
- Lean-Cloude Marrison et autres (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS
- Wardair Canada (1975) Ltd. (1984), 53 di 184; et 84 CLLC 16,005. Pacific Western Airlines Ltd. (No. 2) (1983), 52 di 178; et 5 CLRB
- (NS) 260.
- Sibley (1983), 52 di 137; et 3 CLRBR (NS) 409.
- Richard McIlveen, supra, à la note 54.
- Jean M. Sibley, supra, à la note 54.
- Richard McIlveen, supra, à la note 54.
- Michael McKye (1983), 52 di 118, et 4 CLRBR (NS) 167.
- contestation judiciaire de la thèse de compétence constitutionnelle d Conseil dans un dossier connexe a été rejetée, sans motifs, par la Coi suprême de la Colombie-Britannique, dossier n° C836009,
- TAP Catering and Management Limited (1983), 52 di 128; 3 CLRB (NS) 168; et 83 CLLC 16,057; requête en révision judiciaire devant Cour d'appel fédérale retirée, dossier n° A-1227-83.
- Scotian Shelf Traders Limited, supra, à la note 6.

- A & M Transport Limited, supra, à la note 2.
- Scotian Shelf Traders Limited, supra, à la note 6.
- <sup>9</sup> British Columbia Telephone Company (1983), 52 di 88; et 83 CLLC
- 16,048.

  16,048.

  16,048.

  10 Eastern Aviation Contractors Limited (1983), 52 di 145; et 83 CLLC
- 16,067.

  Austin Airways Limited (No. 1) (1983), 4 CLRBR (NS) 343; décision
- du Conseil nº 438, non encore rapportée en français; requête en révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale retirée, dossier nº A-1489-83.

  12 Bank of British Colombia (1983), 52 di 98.
- Eastern Provincial Airways Limited (No. 1) (1983), 51 di 209, et 3 CLRBR (NS) 75; décision infirmée par voie de révision judiciaire pour motif de déni de justice naturelle, (1983), 2 D.L.R. (4th) 597; et 50
- motif de déni de justice naturelle, (1983), 2 D.L.R. (4th) 597; et 50 M.R. 81; affaire entendue à nouveau, Eastern Provincial Airways Liminald (No. 2) (1983), 5 CLRBR (NS) 368; et 84 CLLC 16,012; décision du Conseil n° 448, non encore rapportée en français, décision confirmée aux promotions 1984 1 C.F. 367; 2 D.L.R. (4th) 147; et 84 CLLC aux promotions 1984 1 C.F. 367; 2 D.L.R. (4th) 147; et 84 CLLC leditive de la confirmée aux promotions 1984 1 C.F. 367; 2 D.L.R. (4th) 147; et 84 CLLC leditive de la confirmée aux promotions 1984 1 C.F. 367; 2 D.L.R. (4th) 147; et 84 CLLC leditive de la confirmée aux promotions 1984 1 C.F. 367; 2 D.L.R. (4th) 147; et 84 CLLC leditive de la confirmée aux promotions 1984 1 C.F. 367; 2 D.L.R. (4th) 147; et 84 CLLC
- \* Eastern Provincial Airways Limited (No. 2), supra.

Cour suprême du Canada refusée.

- Eastern Provincial Atmopy Limited (No. 1), supra, à la note 13. La sur ce point.
- Eastern Provincial Airways Limited (No. 2), supra, à la note 13.
- Eastern Provincial Airways Limited (No. 1), supra, à la note 13.

  Reastern Provincial Airways Limited (No. 2), supra, à la note 13. La

  Cour d'appel fédérale a confirmé que ce redressement aux termes de
- Cour d'appel fédérale a confirmé que ce refressement aux termes de l'article 189 du Code était une tentative en vue de rétablir la situation qui existait auparavant, c'est-à-dire dans laquelle les parties se seraient trouvées s'il n'y avait pas eu de proposition illégale.
- Austin Airways Limited (No. 1), supra, à la note 11.
- Austin Airways Limited (No. 2) (1984), 5 CLRBR (NS) 239; et 84 CLLC 16,019; décision du Conseil n° 455, non encore rapportée en frantée, dossier n° A-320-84.
- Radio CHMC Limitée (1984), décision n° 450 du Conseil, non encore rapportée.

  Jacques Lecavalier, supra, à la note 5. Serge Gervais (1983), 53 di 104;

  requête en révision judiciaire rejetée dans le jugement non rapporté n°
- requête en révision judiciaire rejetée dans le jugement non rapporté n° A-874-83 de la Cour d'appel fédérale; Frank Meita (1983), 53 di 140; Paul Belonne (1983), 52 di 46; dans cette affaire, un membre dissident du groupe aurait admis la plainte parce que le syndicat n'avait pas vraiment examiné le grief en fondant sa décision seulement sur la version des faits présentée par la direction.
- Pierre Marcotte (1983), 53 di 150.
- Pierre Marcotte, supra, à la note 23.
- Dacques Lecavalier, supra, à la note 5.
  Paul Godin and Robert Létang, supra, à la note 4. David Alan Crouch
- (1983), décision n° 449 du Conseil, non encore rapportée.
- 28 David Alan Crouch, supra, à la note 26.
- David Alan Crouch, supra, â la note 26.
  David Alan Crouch, supra, â la note 26.
  Dennis Dohm (1983), 52 di 160.
- Claude Latrémouille (1983), 53 di 178,
- Ronald Wheadon (1983), 5 CLRBR (NS) 192, 84 CLLC 16,004; décision du Conseil nº 445, non encore rapportée en français; requêtes en révision judiciaire en instance devant la Cour d'appel fédérale, dossiers nº A-1777-83 et A-1778-83.

Paudience. replacer dans le contexte des faits exposés au cours de

#### provinciale Compétence constitutionnelle — fédérale contre

ces décisions, le Conseil a reconnu sa compétence. tionnelle fédérale plutôt que provinciale. Dans chacune de déterminer si la question relevait de la compétence constitu-Dans trois motifs de décision, le Conseil a été appelé à

laquelle était incontestablement de compétence fédérale.89 grante de l'entreprise internationale de transport maritime, jugé que l'activité subsidiaire en question faisait partie intéen provenance ou à destination de l'étranger. Le Conseil a opérations d'un chantier de transbordement de marchandises accomplissait surtout des travaux d'écritures concernant les gnie internationale de transport maritime. Cette filiale cipale. Dans un cas, cet élément était la filiale d'une compasidiaire était indispensable ou essentielle à l'entreprise princause. Il s'agissait de savoir dans chaque cas si l'activité subqu'une entreprise ou affaire principalement fédérale était en Dans deux d'entre elles, il n'a pas fait beaucoup de doute

de toute province.60 au projet. En outre, les employés travaillaient à l'extérieur faisaient partie intégrante de l'équipement de subsistance lié mative, puisque les services de ravitaillement et d'entretien tation de cette installation. Le Conseil a conclu par l'affirl'employeur étaient indispensables ou essentielles à l'exploicompétence fédérale, il s'agissait de savoir si les activités de l'installation en cause était une entreprise ou un ouvrage de ressort clairement des jugements rendus par les cours, que large de Terre-Neuve. Une fois qu'il a été reconnu, comme il ment et d'entretien à une plate-forme pétrolière exploitée au la seule fonction était de fournir des services de ravitaille-Une autre décision mettait en cause une compagnie dont

vent assurément de la compétence fédérale. pêches, activités qui, d'après les cas de jurisprudence, relècar il s'agissait là de réglementation et de protection des tence fédérale en matière de pêches côtières et intérieures, Conseil a décidé qu'une telle entreprise relevait de la compés'occupant du contrôle de bancs de poissons et de prises. Le La dernière décision mettait en cause un employeur

(partie IV du Code)

e genre. seil. Un seul membre du Conseil peut instruire un appel ravail, mais peut en appeler de cette décision devant le In'y a pas de danger imminent, l'employé doit retourner rrité qui est chargé de la trancher. Si cet agent décide as où la question n'est pas résolue, c'est une agent de r exercer ce droit, il doit suivre certaines règles et, dans re que son lieu de travail présente un danger imminent. iser de travailler lorsqu'il a des motifs raisonnables de article 82.1 du Code confère à l'employé le droit de

oelé que le danger imminent se définit comme suit: sernant la décision d'un agent de sécurité.54 Le Conseil a eux des motifs de décision portaient sur ce genre d'appel

éliminer le danger.» telle situation, l'accident peut se produire avant qu'on puisse donné sans autre avertissement. Habituellement dans une «Votre sécurité ou santé risque d'être en danger à un moment

s concernant les mesures de prévention.57 cas, il s'est dit préoccupé du manque manifeste d'instrucntenu la décision de l'agent de sécurité, mais, dans un de rofondir la question.36 Dans les deux cas, le Conseil a k détracteurs de cette thèse étaient d'avis qu'il fallait u Bien-être social n'a pas jugée dangereuse, et les princiclure une situation que le ministère de la Santé nationale gérer la portée de la notion de danger imminent que risques habituels.25 Le Conseil a affirmé que cela serait résenterait que si certaines circonstances augmentaient .. Dans un travail de cette nature, le danger imminent ne les risques inhérents à un travail normalement dangee Conseil a déclaré que le danger imminent ne comporte

subjectives formulées par les plaignants et qu'il devait les i fallait évaluer un ensemble d'impressions et de demanloyés, le Conseil a précisé que, pour rendre une décision, danger imminent. En faisant droit aux plaintes des ent eu des motifs raisonnables de croire qu'il y avait eu e,58 le point en litige étant de savoir si les employés des motifs de décision portait sur une plainte de ce rise un employé à déposer une plainte auprès du Conseil. en vertu de l'article 82.1. A cet égard, l'article 96.1 employé pour avoir exercé son droit de refuser un traaction un employeur qui impose une mesure disciplinaire ux termes de l'alinéa 97(1)d) du Code, commet une

encore rapportee. \* Paul Godin and Robert Létang (1984), décision du Conseil nº 451, non

Jacques Lecavalier (1983), décision du Conseil nº 443, non encore rap-

d'appel fédérale retirée, dossier nº A-1652-83. et 83 CLLC 16,070; requête en révision judiciaire devant la Cour 6 Scotian Shelf Traders Limited (1983), 52 di 151; 4 CLRBR (NS) 278;

ociété canadienne des postes (1983), 52 di 106; et 83 CLLC 16,047.

jetée. mande d'autorisation d'en appeler devant la Cour suprême du Canada aire rejetée par la Cour d'appel fédérale, dossier no A-1129-83, & M Transport Limited (1983), 52 di 69; requête en révision judi-

il nº 441, non encore rapportée. ternational Sea-Land Shipping Service Ltd. (1983), décision du Con-

#### Réexamen de décisions du Conseil

Aux termes de l'article 119 du Code, le Conseil peut re set, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance qu' rendue. Dans ses décisions antérieures, il a établi trois ty généraux de requêtes en vertu de l'article 119, soit ce visant à obtenir: (1) une modification substantielle d'u ordonnance d'accréditation; (2) une clarification ou variante tenant compte de circonstances nouvelles; et (3) réexamen fondé sur le désaccord d'une partie concernant décision initiale. On peut trouver des exemples des deux p miers types de requêtes présentées aux termes de l'arti nier types de requêtes présentées aux termes de l'arti l'19 dans les affaires examinées plus haut. En 1983-1984, Conseil a perfectionné son approche au troisième genre requêtes faites en application de cet article, soit les requêtes requêtes faites en application de cet article, soit les requêten vue de réexamen.

Normalement, le Conseil n'utilise pas, sans raison, se pouvoir de révision pour réévaluer les faits étrangers à négligence d'une partie, ni pour déterminer pourquoi e tains faits n'étaient pas accessibles au moment de l'examinitial. Le Conseil est devenu plus favorable à l'idée d'ex cer son pouvoir de révision pour traiter les allégations ver lant que le premier groupe ait mal interprété le Code ou politique, en particulier depuis que les cours de justice révision plus celles de ses décisions qui contiennent e erreurs de droit. Lorsque le Conseil accepte de procédet erreurs de droit. Lorsque le Conseil accepte de procéder erreurs de droit. Lorsque le Conseil accepte de procéder plus révision de ce genre, il le fâit normalement en séar phénière. L'amélioration apportée en 1983-1984 concernait phenère. L'amélioration apportée en 1983-1984 concernait doit être renvoyée au Conseil réuni en séance plénière. <sup>52</sup>

plénière, 53 et que, par conséquent, elle ne pouvait être révisée en séar d'unités de négociation appropriées était une question de f Dans une autre affaire, il a été indiqué que la déterminat questions de fait ne peuvent être révisées en séance pléniè sur les circonstances uniques et véritables de l'affaire. C parce qu'on a jugé que la décision du groupe initial port séance plénière. Dans cette affaire, tel n'a pas été le e s'il y a lieu de renvoyer la question au Conseil réuni de la politique du Conseil. Le «quorum au sommet» décid rèvision allèguant une mauvaise interprétation du Code façon que le Conseil envisage maintenant les requêtes aucun n'avait fait partie du groupe originel. C'est de ce de deux vice-présidents, ou de trois vice-présidents, de ble de tenir un «quorum au sommet» composé du Président présidents, qui était initialement de deux, il est devenu pos portant à trois, puis maintenant à quatre le nombre des vi fait ou ait pu saire l'objet d'une mauvaise interprétation. groupe ne décide que le Code ou la politique du Conseil groupe initial de trois membres. On craignait alors que Auparavant, les requêtes en révision étaient renvoyées

Après avoir ainsi désigné les employés visés, le Conseil a pu examiner les requêtes en tenant compte de ceux qui étaient membres à la date desdites requêtes. Une requête a été rejetée; l'autre a été agréée.

Dans une autre affaire, le Conseil a été saisi également de deux requêtes en accréditation visant la même unité. Une rivalité existait depuis longtemps entre les deux syndicats, mais aucun certificat n'avait jamais été délivré; les requêtes antérieures avaient été rejetées. Les preuves d'adhésion dans les requêtes en cause indiquaient que les deux syndicats détenaient la majorité de membres prescrite.

Une des requêtes avait été faite incontestablement dans les délais impartis; pour l'autre, il a fallu que le Conseil protoge le délai de six mois devant s'écouler depuis le rejet précédent. Dans ces circonstances spéciales, le Conseil a dérogé au délai et il a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation. Comme en font foi les requêtes antérieures, notamment les allégations d'irrégularité dans une campagne de recrutealle Conseil a interdit toute propagande avant la date du scrutin afin de permettre aux employés de faire part de leurs désirs avec le moins d'ingérence possible.

Une autre affaire concernant un scrutin de représentation portait sur une tentative de maraudage. Le Conseil n'ordonne pas d'office la tenue d'un scrutin en cas de maraudage; dans certaines circonstances, la chose est inutile parce que les désirs des employés sont très évidents. Mais lorsque le syndicat en place et celui qui s'efforce de le remplacer prétendent représenter la majorité des employés membres de déterminer les désirs des employés. Le Conseil doit ordonner la tenue d'un scrutin pour déterminer les désirs des employés. Le Conseil a réaffirmé également que les employés mis à pied qui bénéficient d'un déterminer les désirs des employés mis à pied qui bénéficient d'un déterminer les désirs des employés mis à pied qui bénéficient d'un déroit de rappel au travail sont encore des employés et ont le droit de vote, <sup>50</sup>

etre examinés dans une perspective contextuelle.51 vigueur (paragraphe 138(2)). Les efforts du syndicat doivent la révocation quand aucune convention collective n'est en convention collective, l'effort en question étant un obstacle à n'avait pas fait tout effort raisonnable pour conclure une du syndicat. Il n'a pas été établi que le syndicat en cause était entachée par l'hostilité continue de ce dernier à l'égard Elle n'était pas libre d'ingérence de l'employeur, mais elle pied et n'était pas retourné au travail après avoir été rappelé. ment aux exigences parce que le requérant avait été mis à cause n'avait pas été présentée par un employé conforméavait été remplie, soit le respect du délai. La requête en quatre conditions préalables à une requête en révocation l'affaire quant au fond, le Conseil a jugé qu'une seule des de révision du rejet de la requête antérieure. Examinant deuxième requête de ce type ne peut constituer une tentative sur les requêtes en révocation. Il a d'abord signalé qu'une Dans un autre cas, le Conseil a passé en revue sa politique

L'autre requête en vertu de l'article 132 portait sur une situation assez unique. Une ordonnance avait déjà été rendue aux termes de cet article afin que les employeurs désignent un agent. Un des employeurs en cause a présenté une requête en vertu de l'article 119 en invoquant le fait que, conformément à son contrat actuel, il effectuait exclusivement des travaux de débardage dans le port. Ce contrat était outefois susceptible d'être annulé. Le Conseil a conclu que cette requête était à bon droit présentée en vertu de l'article 119 parce qu'elle se rapportait à des circonstances nouvelles entourant une ordonnance permanente. Dans ces circonstances spéciales, il a décidé de suspendre indéfiniment l'ordonnance qu'il avait rendue aux termes du paragraphe l'ordonnance qu'il avait rendue aux termes du paragraphe l'ordonnance qu'il avait rendue aux termes du paragraphe l'ordonnance qu'il avait rendue aux termes du gautres employeurs devaient participer aux travaux en question, le Conseil réexaminerait la situation. 44 vaux en question, le Conseil réexaminerait la situation. 44

Aux termes de l'article 144 du Code, les droits de négociation accompagnent la vente d'une entreprise. Dans deux cas, il s'agissait de savoir si une vente avait eu lieu. Dans une affaire, la majorité des membres du groupe a jugé que la perte de certains contrats par l'entreprise, à la suite d'un appel d'offres, ne constituait pas une vente. <sup>45</sup> Le Conseil a infirmé par la suite, au moyen d'une révision effectuée en les alles decision concernant l'autre affaire. <sup>46</sup>

Dans le cas d'une requête en accréditation, la question importante portait sur le statut d'employé des personnes en cause. Cette demande visait des chauffeurs à contrat, dont certains possédaient et conduisaient leurs camions et quelloués. Il a été facile de déterminer que les premiers étaient des employés, mais le groupe a eu plus de difficulté en ce qui concerne ceux qui fournissaient les chauffeurs et les camions. La majorité des membres du groupe a conclu que ces personnes n'étaient pas les vrais employeurs des chaufteurs à qui les camions étaient fournis et qu'il s'agissait en feurs à qui les camions étaient fournis et qu'il s'agissait en feurs à qui les camions étaient fournis et qu'il s'agissait en ses qui les camions étaient fournis et qu'il s'agissait en fait d'employés. Le membre dissident a constaté que ces personnes, qui ne conduisaient pas les camions, n'étaient pas des sonnes, qui ne conduisaient pas les camions, n'étaient pas des employés au sens du Code.<sup>47</sup>

Les quatre dernières affaires concernant une accréditation avaient trait à la détermination des désirs des employés. Dans une requête en accréditation, le Conseil détermine normalement quels sont les employés dont les désirs doivent être déterminés à compter d'une certaine date, en général celle de la requête. Cela n'est pas facile dans le secteur du débardage à cause des heures irrégulières. Dans un cas particulier, le mois avant la date de la requête. Normalement, il exclut au débardage, l'usage est de déterminer qui est occasionnel d'après le nombre d'heures travaillées. Le Conseil établit le acciteur du débardage, l'usage est de déterminer qui est occasionnel d'après le nombre d'heures travaillées. Le Conseil établit le minimum des heures effectuées pendant la période de référence un peu en deçà du minimum réel des employés que les rence un peu en deçà du minimum réel des employés que les

à s'ingérer sans motif sérieux dans une longue tradition égociations distinctes pour les cols blancs et pour les cols serieux dans des cols series de cols de

étés initiales serait tout aussi appropriée.40 die géographiquement selon les éléments de l'une des celle, dans les circonstances, une unité de plus faible taille ine seule unité était appropriée, rejetant la thèse selon iés. Par suite d'une fusion de deux sociétés, il a conclu z différent dans un cas où les employés étaient déjà synd'unités importantes.39 Le Conseil a eu un point de vue r, compte tenu des difficultés pratiques que pose la créaendrait à priver les employés de leur droit de se syndiétait tout de même appropriée. Soutenir le contraire treprise en cause et n'était pas la plus appropriée, mais e par la requête n'était pas un élément autonome de ctère approprié n'est pas une notion statique. L'unité n'étaient pas syndiqués. Le Conseil a rappelé que le eurs sont très intégrés. La plupart des secteurs en quess une même ville pour une entreprise nationale dont les on établisse une unité à l'égard des employés travaillant é de négociation. Dans un cas, le syndicat a demandé its de l'employeur pouvaient être inclus dans une seule ans deux cas, il s'agissait de savoir combien d'emplace-

Dans un autre cas concernant la fusion de deux entrepriil s'agissait de savoir d'abord si les employés confondus ent en nombre suffisant pour permettre au Conseil d'exater la question du caractère approprié aux termes du agraphe 144(3) du Code. L'intégration n'était pas comtions collectives en attendant la décision du Conseil, mais dernier a conclu que les employés confondus étaient en anentionnée. Dans l'application de cette dernière, le Conne pouvait voir pourquoi il y aurait des unités distinctes nposées d'employés exerçant la même fonction.<sup>41</sup>

Conseil. aines différences par rapport à des décisions antérieures amen du contexte et de l'objet de l'article 132 a révélé nt que dans le secteur du débardage.43 Dans les deux cas, ité de négociation s'est réduite aux employeurs n'oeuapplication de l'article 132 a été rejetée42 et, dans l'autre, pas accédé à ces demandes. Dans une affaire, la requête e, mais qui subsidiairement s'y consacraient. Le Conseil aloyeurs dont l'activité principale n'était pas le débarx de ces cas, le syndicat a demandé à faire inclure des nployeurs à désigner un seul agent négociateur. Dans sur demande d'un syndicat, à obliger un groupe seulement dans le secteur du débardage, autorise le Contiples aux termes de l'article 132. Ce dernier, qui s'appliapproprié d'unités de négociation visant des employeurs ans trois cas, le Conseil a traité de la question du carac-

de Noël, il ne taxerait pas les envois insuffisamment affra chis. Le projet a bénéficié d'une grande publicité. Le Cons a rappelé que la définition que le Code donne du mot grè cet objective en ce sens qu'elle ne tient pas compte d motifs. Les aspects socio-politiques de la protestation n'signifiaient pas moins que la grève était illégale. Les ordo nances de redressement du Conseil visaient à créet un cad favorable à l'amélioration des relations de travail. Le sync grève, de communiquer cette décision à ses membres et fournir au Conseil la preuve qu'il a exécuté cet ordre le le demain de la date de la décision du Conseil. Les employ ont reçu l'ordre de ne pas participer à la grève et l'employe ont reçu l'ordre de ne pas participer à la grève et l'employe celui d'afficher les ordonnances du Conseil. <sup>36</sup>

#### Accréditation et questions connexes

Le tiers des motifs de décision portait sur l'accréditati et des questions connexes. Dans un peu plus de la moitié ces décisions, la question principale tournait autour de détermination des unités de négociation appropriées. Il s'agissait, dans un cas, de savoir si des surveillants, o

se chargeaient également du contrôle de la qualité, devrais es chargeaient également du contrôle de la qualité, devrais être membres de la même unité que les employés qua supervisaient. Le Conseil a conclu que les surveillants etait que des employés au sens du Code, mais il a jugé qu'ils devaient pas faire partie de la même unité. Le fait que o surveillants avaient fait des recommandations concernant continuité d'emploi avait donné lieu à des tensions dans passé. Le Conseil a modifié le certificat en application l'article 119 afin d'exclure les surveillants. 36

dans de telles circonstances. En outre, le Conseil n'était d'une requête en accréditation, comme cela est nécessa mais la requête n'était pas conforme aux exigences norma un changement dans la portée intentionnelle du certifie requête du syndicat. La modification proposée s'est réduit pour les cols bleus. Le Conseil a rejeté cet élément de jours mené des négociations distinctes pour les cols blanca tains autres n'avaient jamais été syndiqués. On avait t certains avaient été représentés par un autre syndicat et c d'inclure dans le certificat les postes des cols blancs, d aussi à la demande du syndicat. Troisièmement, il s'agiss avait été négociée. C'est pourquoi le Conseil a accédé bleus», à l'égard desquels une seule convention collect groupe en un seul ses quatre certificats visant les «c descriptions universelles. Deuxièmement, il a demandé qu le Conseil lui a accordé du fait qu'en général il préfère tion soit de nature universelle plutôt qu'énumérative, ce c ses certificats. Premièrement, il a demandé que la descr cat a tenté de faire apporter trois modifications générale Dans une autre requête en vertu de l'article 119, le syn

été à cause de leur opposition aux dirigeants actuels du syndicat. Le Conseil a ordonné que la sanction soit annulée. Il a déclaré également que la nécessité, pour un plaignant, d'exercer les droits d'appel que lui offtre le syndicat ne veut pas dire qu'il doit épuiser tous les recours internes en cette matière. De tels retards pourraient l'empêcher de bénéficier appoint de la protection prévue par le Code. 32

Le Conseil a rejeté une thèse selon laquelle une menace de sanction disciplinaire de la part du syndicat envers des briscurs de grève équivaut à une tentative de contraindre par des menaces ou de la coercition une personne à adhérer ou à ne pas adhérer à ce syndicat, ce qui contrevient à l'article 186 du Code. <sup>33</sup> Il a toutefois rappelé au syndicat qu'il viole le Code si la sanction touche l'emploi d'un travailleur. <sup>34</sup>

#### Grèves illégales

Deux des motifs de décision portaient sur des requêtes faites par des employeurs alléguant que des employés participaient ou étaient sur le point de participer à une grève illégale.

ce, non punit, con veut porter remède aux ruptures des relations de travail, et non-conformité et que son dépôt serait inutile. Le Conseil il appert aussi qu'il n'y avait pas d'indice de possibilité de requête n'a pas été faite par écrit, comme on l'exigeait, mais afin d'en faire un ordre de la Cour. Non seulement la 123 en vue du dépôt de son ordonnance à la Cour fédérale la grève. Le Conseil a rejeté une requête en vertu de l'article l'employeur qui, par son attitude tyrannique, avait provoqué employés n'a pas été rendue sans hésitation à cause de employés de retourner au travail. L'ordonnance visant les avaient fait tout effort raisonnable pour convaincre les nance ne visait pas les syndicats parce que ces derniers faire a été rendue contre les employés en cause. L'ordonencore au moment de l'audience et une ordonnance de ne pas la date de l'audience. Dans l'autre endroit, la grève durait nance est possible lorsque le conflit de travail est réglé avant ment dans des circonstances spéciales qu'une telle ordonde ne pas faire, appliquant ainsi le principe que c'est seuleson pouvoir discrétionnaire de ne pas rendre une ordonnance jours après le déclenchement de la grève. Le Conseil a exercé moment où l'audience du Conseil avait eu lieu, soit quelques Dans un endroit, les employés étaient retournés travailler au le fait qu'il s'agissait dans les deux cas d'une grève illégale. même question. Personne ne mettait véritablement en doute survenus à deux endroits différents, mais concernant la Une de ces décisions avait trait à deux arrêts de travail

Dans l'autre décision concernant une grève illégale, le syndicat avait annoncé que, pendant une semaine, aux environs

plus sérieusement lorsque l'enjeu est important, notamment s'il s'agit d'un congédiement ou d'une promotion. En outre, un plaignant est tenu d'aider sans réserve le syndicat à examiner son cas,<sup>25</sup>

celle de la décision du Conseil.29 verser toute indemnité requise, de la date du congédiement à plaignants. Le syndicat a été chargé en outre dans un cas de cats versent des honoraires raisonnables aux avocats des dans la convention collective soient prorogés et que les syndigriefs soient renvoyés à l'arbitrage, que les délais prescrits 90 jours.28 Dans les deux décisions, il a été ordonné que les n'aurait pas déposé sa plainte dans le délai réglementaire de le Conseil n'a pas retenu une thèse selon laquelle le plaignant dre au plaignant que sa décision n'était pas sans appel, mais premier a examiné le grief.27 Le syndicat avait laissé entenle représentant syndical et la direction sur la façon dont le quer qu'il y avait peut-être eu une certaine connivence entre Dans l'une des affaires en question, le Conseil a fait remarcielle et négligente les griefs concernant des congédiements.26 parce qu'il avait examiné sans conviction et de façon superfis'était pas acquitté de son devoir de représentation juste Le Conseil a jugé dans deux décisions que le syndicat ne

Les deux autres décisions portaient sur des allégations selon lesquelles le syndicat ne se serait pas acquitté de son devoir de représentation juste dans le contexte de la négociation. Les deux plaintes ont été rejetées. Un des cas avait trait à un litige concernant la procédure de ratification prescrite dans les statuts du syndicat. Le Conseil a insisté sur le fait que l'article 136.1 n'était pas la disposition à invoquer pour résoudre des différends qui surviennent dans les rangs d'un syndicat. Jo Dans l'autre cas, le Conseil a admis une exception préliminaire selon laquelle une personnent qui n'était pas un n'avait pas le droit de déposer une plainte concernant la n'avait pas le droit de déposer une plainte concernant la négociation de cette convention. Lorsqu'il négocie une convention collective, un syndicat n'est tenu que de satisfaire vention collective, un syndicat n'est tenu que de satisfaire vention collective, un syndicat n'est tenu que de satisfaire aux besoins de l'unité comme elle existait à l'époque. J'

#### Pratiques déloyales de travail de la part de syndicats

L'alinéa 185g) interdit à un syndicat d'appliquer des normes disciplinaires d'une manière discriminatoire. En jugeant que cet alinéa a été violé dans un ensemble de cas, le Conseil a indiqué qu'il uscrait du même discernement pour évaluer les actions commises par des syndicats pour des motifs illégitimes que dans les cas de pratiques déloyales de travail de la part d'employeurs. Sur la foi des éléments de preuve produits par les plaignants et à défaut de toute preuve présentée par le syndicat, le Conseil a jugé qu'il était inévitable de conclure que la sanction disciplinaire imposée aux plaignants l'a clure que la sanction disciplinaire imposée aux plaignants l'a

tion relative au précompte syndical généralisé (formule d) a révélé en outre qu'il n'avait pas négocié de bonne 9 C'est d'ailleurs pour cette raison que les employés ient déclenché la grève, et le syndicat a tenté d'obtenit aportants redressements. L'employeur a contesté le pour du Conseil d'ordonner une indemnisation, mais ce detra conscil qu'il détenait ce pouvoir en vertu de l'article ployeur était auffisamment flagrante pour justifier le pour sensi n'a toutefois pas jugé que la violation de poursement des salaires perdus pendant la grève. Il a poursement des salaires perdus pendant la grève. Il a aunsit reçues s'il n'y avait pas eu de grève et de faire partrune lettre d'explication aux employés. Il a rappelé runc lettre d'explication aux employés. Il a rappelé runc lettre d'explication aux employés. Il a rappelé aux termes de sa politique, il n'adjuge pas les frais se rapaux è l'instruction des affaires dont il est saisi. 20

e Conseil a, dans un affaire, rejeté une plainte aux terde de l'alinéa 148a). Une plainte de ce genre nécessite le sentement du Ministre et, dans l'affaire en cause ici, le sentement du Ministre se limitait à l'allégation aux terde sous-alinéa 148a)(ii) selon laquelle l'employeur n'a du sous-alinéa 148a)(ii) selon laquelle l'employeur n'a setive. Le Conseil ne pouvait donc pas déterminer s'il y t eu des négociations de bonne foi conformément au sertées, mais que l'alinéa 148a) n'avait pas été violé. Le seil doit reconnaître la stratégie qui consiste à déclarer certaines questions ne sont pas négociations avaient seil doit reconnaître la stratégie qui consiste à déclarer certaines que l'alinéa 148a) n'avait pas été violé. Le seil doit reconnaître la stratégie qui consiste à déclarer certaines que l'alinéa l'ala stratégie qui consiste à déclarer certaines que son soi qu'on n'a pas l'intention de situe une convention collective. Il a rappelé toutefois que ligation de négociet continue pendant une grève.

#### voir de représentation juste (article 136.1)

euf des motifs de décision portaient sur le devoir que icle 136.1 du Code, tel qu'il se lisait à l'époque, imposait yndicat: représenter de façon juste et sans discrimination les membres de l'unité de négociation.

ept des neuf décisions se rapportaient à l'application des fentions colléctives en ce qui concerne l'instruction des la présentée par des employés. Dans cinq d'entre elles, les nies ont été rejetées; dans les deux autres, elles ont été sins prodicat examine son été rejetées; dans les deux autres, elles ont été son devoir preprésentation puste en refusant de le porter à représentation juste en refusant de le porter à pirtage. <sup>22</sup> Une norme analogue s'applique lorsqu'il s'agit avoir si un grief sera déposé. <sup>23</sup> Quand un syndicat se consequiration juste de la prodication pre à un usage établi depuis longtemps, on ne peut affire à un usage établi depuis longtemps, on ne peut affire du l'il a violé l'article 136.1, même dans les cas où cet qu'il a violé l'article 136.1, même dans les cas où cet ge laisse à désirer. <sup>24</sup> Le Conseil n'à pas à deviner si un get le st fondé, mais on s'attend que le syndicat l'examine fest fondé, mais on s'attend que le syndicat l'examine

dant la grève en ayant recours à des employés engagés ava ainsi qu'à de nouveaux employés qui ont traversé les liga de piquetage. Aux termes du Code, la chose était parfai ment légale. À la fin de la grève, l'employeur a soutenu q ceux qui avaient travaillé pendant la grève devaient con nuer à le faire, alors que ceux qui ont fait la grève devaie det considérés comme ayant été mis à pied et être rappe au fur et à mesure que des postes deviendraient vacants. B4(3)a)(vi) parce que l'employeur avait violé le sous-alin gés. En guise de redressement, il a ordonné que les post disponibles soient attribués selon l'ancienneté, cette dernié étant le critère normal pour déterminer les mises à pied et despant au travail depuis que les employes au selon l'ancienneté, cette dernié étant le critère normal pour déterminer les mises à pied et rappel au travail depuis que les employés négocient collèce vement avec l'employeur.

Dans ces mêmes affaires, le Conseil a jugé égaleme qu'une série de communications directes avec les employés constitué de l'ingérence dans la représentation de ces di niers par leur syndicat, ce qui allait à l'encontre de l'alin 184(1)a) du Code. Il a affirmé que les lettres en questi visaient à noircir le syndicat et à entraver son droit et se obligation de négocier collectivement. L' Le Conseil a rejeté thèse voulant qu'une telle attitude constitue une violation e dispositions de la Charte concernant la liberté d'expression dispositions de la Charte concernant la liberté d'expression dispositions de la Charte concernant la liberté d'expression dispositions de la Charte concernant la liberté d'expression dispositions de la Charte concernant la liberté d'expression dispositions de la Charte concernant la liberté d'expression dispositions de la Charte concernant la liberté d'expression dispositions de la Charte concernant la liberté d'expression dispositions de la Charte concernant la liberté d'expression disposition de la Charte concernant la liberté d'expression disposition de la Charte concernant la liberté d'expression disposition de la Charte concernant la liberté d'expression disposition de la Charte concernant la liberté d'expression disposition de la charte de la c

### Obligation de négocier (alinéa 148a) du Code)

tion confrevenante de retour au travail qu'il y avait jointe. ter à nouveau la convention collective, mais sans la prope guise de redressement, l'employeur a reçu l'ordre de prés d'offre globale avec une convention collective complète. tive au protocole de retour au travail avait été soumise à ti illégale n'est pas négocier de bonne foi. La proposition re tion de négocier de bonne foi. Insister sur une proposit 184(3)a)(vi), a également été déclarée contraire à l'obli, travail, qui a été jugée comme une violation du sous-alin dernière ait lieu avec le syndicat. La proposition de retour avec les employés, alors que l'alinéa 148a) exige que ce nications se réduisaient à une négociation directe de sa p insisté sur sa proposition de retour au travail.17 Ces comn munications directes avec ses employés et du fait qu'i aussi de ne pas avoir négocié de bonne foi en raison des co et à la table de négociation.16 L'employeur a été accusé bonne foi en adoptant des attitudes contradictoires en pub exigence. Il a affirmé que le syndicat n'avait pas négocié seil a jugé que les deux parties n'avaient pas respecté ce n'avaient pas négocié de bonne foi. En fin de compte, le Co ment des plaintes selon lesquelles le syndicat et l'employe Les dernières affaires mentionnées comportaient éga

motifs justifiables liés au commerce, de renouveler une c

L'affaire dans laquelle l'employeur avait refusé, sa

L'alinéa 11d) de la Charte garantit à tout inculpé le droit d'être présumé innocent tant qu'il n'est pas déclaré coupable. La contestation du paragraphe 188(3) a été rejetée sous prétexte qu'une pratique déloyale de travail est une question d'ordre civil et que, pour cette raison, elle ne constitue pas une infraction aux termes de l'article 11 de la Charte.8

Dans une affaire, le plaignant a allégué avoir fait l'objet d'un acte discriminatoire pour avoir déjà exercé des droits que lui confère le Code. À la suite d'une réorganisation générale de l'entreprise, le poste du plaignant a été amputé de certaines responsabilités. Le Conseil a reconnu que cette réorganisation répondait à des motifs légitimes liés du commerce, mais il a rejeté la thèse selon laquelle la mesure inflimerce, mais il a rejeté la thèse selon laquelle la mesure inflimerce, mais il a rejeté la thèse selon laquelle la mesure inflimerce, mais il a rejeté la thèse selon laquelle la mesure inflimerce, mais il a rejeté la thèse selon laquelle la mesure inflimerce, mais il a rejeté la thèse selon laquelle la mesure inflimerce, mais il a rejeté la thèse selon laquelle la mesure inflie de au plaignant n'avait rien à voir avec ses actions passées. L'employeur a reçu l'ordre de lui accorder une promotion dans un délai de six mois.

confeurs.11 nuire au syndicat en forçant les employés à afficher leurs employés par un syndicat. L'objectif de l'employeur était de a été accusé de s'être ingéré dans la représentation des ses concernant le précompte syndical généralisé (formule Rand) renouveler la clause d'une convention collective antérieure qui avait refusé sans motif justifiable lié au commerce de trôle ne viole pas le Code.10 D'un autre côté, un employeur relatifs à ce qu'un tiers fera et sur lesquels il n'a aucun conson avis, un employeur qui transmet des renseignements à bord de ses appareils. Le Conseil a rejeté la plainte car, à contrat de service, cette dernière leur interdirait de travailler locaux de la ligne aérienne avec laquelle il était lié par un piquetage en dehors de leurs heures de travail dans les question a fait savoir à ses employés que s'ils faisaient du l'employeur dans des activités syndicales. L'employeur en Une autre plainte portait sur une présumée ingérence de

Une affaire portait sur des poursuites intentées à la plaignante et à son syndicat pour avoir violé une clause de nonpublicité d'une entente concernant une plainte antérieure de pratique déloyale de travail. Il a été allégué que ces poursuites constituaient de l'ingérence de l'employeur dans les activités syndicales. Le Conseil a conclu que la question de savoir si le syndicat avait violé la clause susmentionnée ne relevait pas de sa compétence et il a rejeté l'allégation selon relevait pas de sa compétence et il a rejeté l'allégation selon l'aquelle la plaignante risquaît de perdre son emploi. Par conséquent, la plainte a été rejetée. Dans ses motifs, le Conseil a séquent, la plainte a été rejetée. Dans ses motifs, le Conseil a insisté sur l'importance de respecter l'intégrité de ses procédures de médiation.<sup>12</sup>

Deux décisions découlant des mêmes faits ont porté sur plusieurs plaintes de pratique déloyale de travail, la plus importante ayant trait à un retour au travail après une grève légale. <sup>13</sup> Le sous-alinéa 184(3)a)(vi) du Code interdit toute mesure discriminatoire fondée sur la participation à une grève légale. L'employeur avait maintenu ses opérations pen-

## **MOLIFS DE DÉCISION**

l'employeur. motifs de décision soit envoyée à tous les employés de nisation, il a ordonné dans les deux cas qu'une copie de ses devant le Conseil fédéral.9 Outre la réintégration et l'indemla commission provinciale et la compétence provinciale effet, l'employeur a invoqué la compétence fédérale devant toire adoptée par ce dernier en matière de compétence. En de la part de l'employeur en raison de la position contradicdes congédiements. Il a conclu à un sentiment antisyndical employés de négocier collectivement était le véritable motif l'autre affaire, le Conseil a jugé que l'entrave au droit des est suffisant pour établir qu'il y a eu une violation.2 Dans ment que l'attitude antisyndicale a constitué un motif, ce qui tie à la conjoncture économique, le Conseil a conclu égalereconnaissant que les mises à pied étaient imputables en partes ont été admises. Dans l'une de ces deux dernières, tout en

Dans une des décisions, le Conseil a rejeté les plaintes parce qu'il n'avait pas réellement de preuve que les congédiements étaient liés à des activités syndicales. La dernière affaire mettait en cause un employé qui avait été congédié après avoir organisé une réunion syndicale qui s'était prolongée pendant les heures de travail. Le Conseil n'a décelé chez gée pendant les heures de travail. Le Conseil n'a décelé chez l'employeur aucune attitude antisyndicale, laquelle constitue une condition préalable à une violation de l'alinéa 184(3)a). Lorsque les activités syndicales portent atteinte aux intérêts légitimes de l'employeur liés au commerce et qu'il n'existe aucun sentiment antisyndical, les activités du syndicat ne acut pas protégées par le Code.<sup>5</sup>

Une des plaintes de pratique déloyale de travail avait trait à un refus d'embaucher. Le Conseil a admis cette plainte parce qu'il a jugé que, si le plaignant n'a pas été engagé, c'est partiellement à cause de ses activités syndicales passées et par crainte qu'il ne tente de recruter les travailleurs. Dans ce cas, comme dans une affaire déjà mentionnée,' le Conseil a rejeté une contestation du paragraphe 188(3) du des droits et libertés. Le paragraphe 188(3) du des droits et libertés. Le paragraphe 188(3) du des droits et libertés. Le paragraphe 188(3) oblige l'employeur à réfuter les allégations concernant une violation du paragraphe 184(3).

4, le Conseil a publié 45 motifs de décision. orts (New Series) (CLRBR (NS)). Au cours de 1983orter (CLLC) et les Canadian Labour Relations Boards adiennes, notamment le CCH Canadian Labour Law tions de travail tranchées par toutes les compétences jurisprudence qui groupent l'ensemble des affaires de s sont choisies et publiées également dans divers recueils dans sa revue di (Décisions/Information). Certaines décimotifs paraissent ensuite dans les deux langues officielon de diverses dispositions du Code canadien du travail. ifs de décision, il articule ses orientations et son interprééral pour le monde des relations de travail. Dans les ision quand, à son avis, une question revêt un intérêt dans la majorité des cas. Il fait paraître des motifs de stion n'intéresse en fait que les parties en cause. Cela est iseil les communique par lettre lorsqu'il estime que la nnent deux formes: motifs de décision publiés et lettres, le es décisions du Conseil canadien des relations du travail

### ntiques déloyales de travail de la part mployeurs

nnze des motifs de décision portaient sur des allégations n lesquelles des employeurs s'étaient rendus coupables de iques déloyales de travail.

lans un cas, le Conseil n'a pas rendu de décision concert le bien-fondé de plaintes de pratiques déloyales de trade la part de l'employeur. Il a conclu que les questions carales reposaient sur l'interprétation de la convention colve. Aucune question d'intérêt général n'a dépassé le le de cette interprétation et aucune circonstance spéciale nécessité l'intervention du Conseil. Ce dernier a exercé nouvoirs que lui confère le paragraphe 188(2) du Code en ière de renvoi à l'arbitrage.'

uatre des décisions relatives à des pratiques déloyales de sil de la part d'employeurs portaient sur des mises à pied les congédiements. Dans deux de ces décisions, les plain-

#### Juridiction non fédérale

Le Conseil ayant jugé que 18 affaires environ n'éta pas de son ressort, il les a toutes rejetées. Seulement l' d'elles a fait l'objet d'une audience.

participant à l'extraction de minerai d'uranium. Une requête en révocation concernant 11 employés participant à l'exploitation d'un traversier interprovincial a été agréée.

Les 10 plaintes tranchées ont été formulées contre des employeurs, dont l'une a été agréée, une autre rejetée, et 8 soit réglées, soit retirées.

	I	Total:		7	:lstoT
		Divers			Divers
	_	Grève illégale		_	Grève illégale
	_	Plaintes		7	Plaintes
	_	Révocation		_	Révocation
	_	Révision		_	Révision
	I	Accréditation			Accréditation
					ποί,το, ίρλησο Λ
	1983-1984			1983-1984	
		esubnsins esvinllk			esubnstns esviallh
18	_	:Total:	74	_	:lstoT
		Divers	7		SIGNA
_	_	Grève illégale Grève et le gale	7		Grève illégale Divers
H		Plaintes	10		
- 11				_	Plaintes
		Révocation	I		Révocation
		Révision	t	_	Révision
		Accréditation	L		Accréditation
1983-19	1982-1983		1983-1984	1982-1983	
		essánsnavi esvinele.			səəyəuvət sənivss
81		:IntoT	32	_	:lstoT
		Divers	7		Divers
_	_	Grève illégale		_	Grève illégale
15	_	Plaintes	13	and the same of th	Plaintes
	_	Révocation	I		Révocation
_	_	Révision	9		Révision
9	_	Accréditation	10	_	Accréditation
1983-19	1982-1983		1983-1984	1982-1983	
		estlsvuon esvinlth			estlovnon estiallh

	L	:Total:
		Divers
	I	Grève illégale
	ς	Plaintes
	2	Révocation
	_	Révision
	_	Accréditation
	1983-1984	
		esubnosino esvinella
LS	35	Total:
3		Divers
7	3	Grève illégale
23	LI	Plaintes
	_	Révocation
52	14	Révision
7	I	Accréditation
1983-1984	1982-1983	
		гээ́нэпач гэчілША
95	Lt	Total:
	I	Divers
Þ	7	Grève illégale
18	23	Plaintes
_	_	Révocation
24	61	Révision
3	7	Accréditation
1983-1984	1982-1983	

appartenant à des bandes indiennes et 1, des employés

employés ont été agréées: 3 concernaient des employés

Divers

Quatre requêtes en accréditation concernant quelque 127

algré le fait que, numériquement, les requêtes en révidominaient toutes les autres, avec 24 nouvelles affaires affaires tranchées, aucune d'elles n'a nécessité la tenue , audience.

bies, dont l'une, qui a été agréée, concernait une unité pées, dont l'une, qui a été agréée, concernait une unité gociation comprenant 21 employés. L'autre requête en ditation était un cas de maraudage, où un syndicat rival tenté de supplanter la section 26 du syndicat des urs unis d'Amérique, comme agent négociateur de Breton, laquelle s'occupe de charbonnages. Cette Breton, laquelle s'occupe de charbonnages. Cette site a été rejetée, à la suite d'un scrutin tenu auprès des pyés et ordonné par le Conseil.

mme il est mentionné plus haut au sujet des grèves illé-, 2 requêtes de ce genre concernaient des employés de établissements producteurs d'eau lourde. Une de ces stes a été réglée par les parties, puis retirée par la suite, s que l'autre a été rejetée.

utre requête relative à une grève illégale concernait illégation selon laquelle des employés des postes projet de refuser d'exercer certaines de leurs fonctions relatitisfranchissement requis pour les articles, et menatit de manutentionner sans frais les articles postaux nehis d'un timbre de 10 cents au lieu des 32 cents s. À la suite d'une audience, le Conseil a rendu une nance avant qu'arrive le moment prévu pour le début s activités.

ne requête relative à un lock-out illégal qui a été réglée les parties résultait d'un présumé avis de fermeture mine de charbon, par suite de la présumée absence au il des employés.

Conseil a tranché 12 plaintes contre des employeurs: 5 té rejetées, 7 soit réglées, soit retirées, et aucune n'a été se. Le Conseil n'a agréé aucune plainte contre un synditont été rejetées et 7 retirées.

s 7 affaires qui ont fait l'objet d'une audience, 5 étaient plaintes de pratique déloyale de travail, une concernait grève illégale et l'autre, une allégation de danger immicausé par des radiations émanant d'un écran de visualin. Cette dernière affaire a été rejetée.

soubnoting sovinells.

Les 4 requêtes diverses tranchées concernaient respect ment une déclaration d'employeur unique, une vente d'en prise, une décision portant sur l'existence d'une convent collective et l'accès à des employés.

87	LT	:IsioT
†	7  7  L 91	Accréditation Révision Révocation Plaintes Grève illégale Divers
	1982-1983	essádonasi esviallh
85	68	:lstoT
ξ   91  2	I Z I LI 8 I	Accréditation Révision Révocation Plaintes Grève illégale Orivers
7861-861	1982-1983	səlləvuon гəvin∭\$

1983-1984

15	77	:IntoT
L	<i>¬</i>	Divers
_	7	Grève illégale
15	ς	Plaintes
I	_	Révocation
L	7	Révision
74	II	Accréditation
1983-1984	1982-1983	

6	Total:
I	Divers
_	Orève illégale
9	Plaintes
I	Révocation
	Révision
I	Accréditation

#### Industries dans le nord

Le nombre des affaires sous cette rubrique n'est pas très élevé, mais le Conseil a dans ces territoires un mandat étendu, en raison du fait qu'ils n'ont pas un statut provincial et la compétence correspondante, ce qui met des activités normalement du ressort provincial dans la sphère du mandat du Conseil. On en trouve des exemples dans le secteur hôtelier et dans celui de la construction.

Encore une fois, la hausse du nombre des requêtes en accréditations, qui est passé de 18 à 37, indique une activité accrue de syndicalisation. Cinq des 21 requêtes en accréditation tranchées ont été retirées, tandis que 3 concernant 140 employés environ ont été rejetées. Les 13 requêtes en accréditation agréées par le Conseil concernaient quelque 136 employés.

La seule activité concernant une requête en révocation visait l'2 employés et a été agréée par le Conseil.

:lstoT

Grève illégale Divers

Plaintes

Revision

Révocation

Accréditation

soubnotno eoriallh

#### **Navigation**

audience et d'un scrutin auprès des employés. cernant 16 employés a été rejetée après la tenue d'une aux requêtes en révocation d'accréditation, une requête contout, il y a eu 6 scrutins auprès d'employés. En ce qui a trait que 310 employés, tandis que 5 requêtes ont été retirées. En accréditation rejetées par le Conseil, qui concernaient quelnègociation à 204 employés environ. Il y a eu 6 requêtes en accréditation; il en a agréé 13, accordant ainsi des droits de de l'année précédente, le Conseil a tranché 24 requêtes en qui est passé de 10 à 22. En incluant les affaires transférées qu'atteste le nombre de nouvelles requêtes en accréditation, Ce secteur révèle une activité accrue de syndicalisation, ce

fallu tenir en tout 3 audiences publiques. agréée. Six ont été rejetées, et 2 soit réglées, soit retirées. Il a 2 autres rejetées. Aucune plainte contre un syndicat n'a été audiences ont été tranchées: 2 plaintes ont été agréées et les Quatre plaintes contre des employeurs ayant nécessité 3

première convention collective, chose que le Conseil a du Ministre pour étudier l'imposition des modalités d'une d'employeur unique. Une seule affaire concernait un renvoi concernaient des requêtes en vue d'obtenir une déclaration modifier les conditions d'emploi, tandis que 2 autres affaires naient des requêtes présentées par un employeur qui voulait Des 7 affaires diverses qui ont été tranchées, 4 concer-

> e ou un lock-out illégal. seil n'a ni reçu ni tranché de requêtes alléguant une approprié de signaler que, durant l'année à l'étude, le ar des syndicats. Pour compléter le tableau, il est peutve seulement I contravention à la loi par un employeur et rtant, sur le plan du degré de conformité au Code, on hangeant de ceux qui relèvent de la compétence fédérale. comme il est indiqué ci-dessus, ce secteur est le plus actif

Total:	173	237
staviC	97	18
Jrève illégale	I	
sətnisl	<b>⊅</b> L	118
Kévocation	ς	8
Kévision	32	77
Accréditation	32	23

approuvée.

Total:	651	161
ivers	67	18
rève illégale	7	
laintes	09	76
évocation	3	15
évision	67	74
ccréditation	98	817
	1982-1983	1983-1984

sənpuətuə səxit

aires tranchèes

səlləanou sənib

səjjəanou	sovinllh.
-----------	-----------

97	56	Total:	45	Total:
L	<i>†</i>	гээліО	<del></del>	STOVIC
_	7	Grève illégale	_	Jrève illégale
6	ς	Plaintes	72	laintes
_	I	Révocation	_	Sévocation
8	<b>7</b>	Révision	7	Kevision
77	10	Accréditation	3	Accréditation
1983-1984	1982-1983		1983-1984	

estlovuon esvinfth

Il y a eu 53 nouvelles requêtes en accréditation, et le C, seil en a tranché 48. De ce nombre, 7 requêtes ont été r. rées, et 7 autres, concernant quelque 440 employés, ont rejetées. Les 34 autres requêtes, concernant 1 529 emplo au total, ont été agréées. Seulement 3 de ces affaires d'acc ditation ont nécessité des audiences publiques, alors que de affaires le Conseil a ordonné la tenue de serutin de rep sentation auprès des employés.

Même si le Conseil n'a reçu au cours de l'année à l'ét, que 8 nouvelles requêtes en révocation, il a tranché 12 aff res de ce genre. Il a fait droit à 8 de ces affaires qui conc naient une révocation des droits de négociation relatifs à l employés environ. Quatre requêtes concernant quelque employés ont été rejetées.

Même si les requêtes en révision représentaient 27 nouv les requêtes et que 24 d'entre elles ont été tranchées, la ter d'audience n'a été nécessaire que dans 2 affaires.

passé de 74 pour l'année précédente à 118 nouvelles affai cette année. Cette hausse n'est pas surprenante car les pla tes contre les employeurs ont tendance à s'accroître en rais d'activités accrues de syndicalisation, ce que reflète le no bre des requêtes en accréditation. Le nombre de ce genre plaintes contre des employeurs, qui ont été agréé n'entraîne pas nécessairement une hausse proportionnelle.

Le nombre des plaintes de pratique déloyale de travail

Des 92 plaintes de pratique déloyale de travail qui ont tranchées dans le secteur du transport routier au cours l'année en question, 60 avaient été formulées contre employeurs et seulement 1 d'entre elles a été agréée. revanche, seulement 3 plaintes portées contre un employ ont été rejetées. Trois facteurs, soit l'appel à la raison, pragmatisme et l'aide généreuse du personnel du Cons ont peut-être contribué au règlement ou au retrait de plaintes contre des employeurs.

Bien que ce nombre de règlements et de retraits sem très respectable, celui des plaintes contre les syndicats pas été proportionnellement aussi élevé.

En tout 18 des 32 plaintes contre des syndicats tranch par le Conseil ont été réglées ou retirées; 4 plaintes ont agréées et 10 rejetées.

Au total, 25 plaintes de pratique déloyale de travail da ce secteur ont nécessité des audiences publiques.

Des 18 requêtes diverses tranchées, 10 concernaient u vente d'entreprise, tandis que 4 étaient des requêtes en v d'obtenir une déclaration d'employeur unique.

95
9
٤
32
13
7
1983-198
01 88 8861-7

# 8991.2891 £891.2891 £891.2891 £891.2891 £891.2891

Total:	<b>†</b> \$	09
Divers	10	L
Grève illégale		3
Plaintes	87	38
Révocation		
Révision	10	10
Accréditation	9	7
	1982-1983	1983-1984

#### esubnstas estiallh

67	Total:
	Divers
3	Grève illégale
77	Plaintes
	Révocation
_	Révision
	Accréditation
1983-1984	

#### Transport routier

Ce secteur a continué d'être à l'origine de la majorité des requêtes et plaintes adressées au Conseil. L'augmentation de plus de 50 % du nombre des nouvelles requêtes en accréditation reflète l'accroissement très prononcé des activités de syndicalisation dans ce secteur.

12	Total:
	Divers
	Grève illégale
ς	Plaintes
	Révocation
3	Révision
t	Accréditation
1983-1984	

Chemins de fer

naient d'unités de négociation d'environ 106 employés. requêtes en accréditation tranchées ont été agréées et émasecteur très avancé sur la voie de la syndicalisation. Les 2 nué d'être la source principale d'affaires nouvelles dans ce cédente, les plaintes de pratique déloyale de travail ont conti-Bien que leur nombre ait baissé par rapport à l'année pré-

le faire pour un autre lieu où l'activité avait cessé. ordonnance relative à l'activité dans un lieu, mais refusé de nouveaux systèmes informatisés. Le Conseil avait rendu une naient le refus concerté d'effectuer des tâches au moyen de après réception de la requête. Les 2 autres requêtes concerde ne pas faire à l'intention des employés, et ce, quatre jours requête a été entendue, et le Conseil a rendu une injonction ment n'avait pas été approuvé par l'agent négociateur. La employés qui s'étaient fait porter malades, ce qui apparemd'audience. Comme on l'a dit plus haut, l'une concernait des Les 3 requêtes alléguant des grèves illégales ont fait l'objet

été fait droit à aucune d'entre elles. Deux de ces plaintes ont nécessité des audiences, mais il n'a 3 ont été rejetées et les 3 autres soit réglées, soit retirées. Six plaintes contre des employeurs ont été tranchées, dont

l'objet d'une audience. au total 20 plaintes formulées contre des syndicats ont fait droit à une seule. Sept plaintes ont été retirées ou réglées, et Le Conseil a rejeté 24 plaintes contre des syndicats et fait

leur appréhension n'était pas déraisonnable. employés qui avaient refusé de faire ce travail, car à son avis Conseil a ordonné l'annulation des sanctions infligées aux matériel de chargement. Ces plaintes ont été agréées. Le causé par l'état du terrain où ils étaient censés actionner du employés qui percevaient l'existence d'un danger imminent ves à la sécurité concernaient un refus de travailler par des n'avoir pas été déposée à temps. Trois autres plaintes relaticoncernant cette question a été retirée, et l a été rejetée pour Comme on l'a signalé au sujet de la sécurité, 1 plainte

> été tranchées) a nécessité des audiences publiques. les, un pourcentage élevé d'affaires (soit 12 des 23 qui opposition au chargement et au déchargement de proshargement et du déchargement des navires en général, ans ce secteur, qui comprend les employés responsables

éditation a été retirée. sernant 165 employés ont été rejetées. Une requête en que 205 employés ont été agrééces, tandis que 3 requêtes e audience. Deux requêtes en accréditation concernant uatre des 6 requêtes en accréditation ont fait l'objet

a été retirée ou réglée au début de l'audience. ne seule plainte contre un employeur a été tranchée, et

licat, et en a rejeté 2. . Le Conseil a fait droit à 3 plaintes portées contre le et d'une audience, tandis que 3 ont été réglées ou reties 8 plaintes déposées contre des syndicats, 4 ont fait

8	01	noitatibàraa A
1983-19	1982-1983	

35	32	:lstoT
Ε	ς	Divers
Ī	7	Orève illégale
91	L	Plaintes
****	I	Révocation
L	L	Révision
8	10	Accréditation
861-5861	5861-7861	

#### aires tranchèes

səllənnon sənin

23	LC	Total
	<u> </u>	Біуєта
I	7	Grève illégale
6	L	Plaintes
_	I	Révocation
9	9	Révision
9	9	Accréditation
1983-1984	1982-1983	

#### Assaires tranchees

l'une de ces affaires, un scrutin a eu lieu auprès ( accréditation qui ont été tranchées au cours de l'année; d; Trois audiences ont été tenues au sujet des 5 requêtes et rendu une ordonnance à ce sujet.

cette requête, le Conseil avait clos son audience à Montr

vendes à bord d'un navire. Trois jours après la réception

employés ont été rejetées. employés a été agréée, tandis que 4 autres concernant employés. Un requête en accréditation concernant

droit à aucune de ces plaintes. Aucune audience n'a été nécessaire, et le Conseil n'a f contre des syndicats, ont été soit réglées, soit retiré Une plaintes formulée contre un employeur et 2 plaint

#### Assaires nouvelles

		səəyəuva səaivss
17	L	:lstoT
<b>t</b>		Divers
L	I	Grève illégale
7	7	Plaintes
-		Révocation
t	I	Révision
<b>7</b>	ε	Accréditation
1983-1984	1982-1983	

Total:

Grève illégale

Divers

Plaintes

Révision

Révocation

	ξ	noitstibàraaA
	1983-1984	
		sənpuətuə səxivssff
17	ς	:lstoT
3		Divers
L	1 -	Grève illégale
3	I	Plaintes
		Révocation
3	I	Révision
ς	7	Accréditation

ς

1982-1983

1983-1984

_
Divers
Grève illégale
Plaintes
Révocation
Révision
Accréditation

#### entendues entendues

ς	Total:
	Divers
	Grève illégale
<b>†</b>	Plaintes
_	Révocation
_	Révision
I	Accréditation
<del></del>	

#### Grains et provendes

audience, 4 ayant été retirées et 1 rejetée. du même syndicat: elles ont été tranchées sans la tenue d'une alléguaient des activités analogues de la part des membres employeurs, membres d'une association d'employeurs, qui requêtes alléguant des grèves illégales concernaient d'autres poursuites, qu'il a retirée subséquemment. Les 5 autres requête en vue d'obtenir un consentement à intenter des demande de l'employeur. Ce dernier a aussi produit une cette ordonnance à la Cour fédérale du Canada, à la Thunder Bay et a rendu une ordonnance. Puis, il a déposé la première requête, le Conseil a entendu cette affaire à des provendes. Le deuxième jour qui a suivi la réception de res supplémentaires pour le chargement ou le déchargement dant que les négociations étaient en cours, de faire des heumême syndicat et qui, a-t-on soutenu, avaient refusé, penvités d'employés au nord de l'Ontario tous membres du le présent rapport, 6 de ces 7 requêtes concernaient les actides grèves illégales. Cependant, comme le souligne plus haut sentées devant le Conseil concernait des requêtes alléguant prenant de constater qu'un tiers des affaires nouvelles pré-Dans ce groupe relativement restreint d'affaires, il est sur-

nait un arrêt de travail qui empêchait le chargement des pro-La dernière requête alléguant une grève illégale concer-

9	:lstoT
	Divers
_	Grève illégale
3	Plaintes
_	Révocation
7	Révision
_	Accréditation
1983-1984	

#### Communications

Malgré le nombre peu élevé d'affaires dans le secteur des communications, le Conseil a dû entendre 5 affaires durant l'année visée, notamment l'année visée, notamment l'année de pratique déloyale de travail. La requête en accréditation, qui concernait une unité de négociation comprenant d42 employés, a été rejetée après la tenue d'un scrutin parmi ces derniers. Une requête en révocation concernant une unité de 75 employés a été agréée à la suite d'un scrutin.

Trois des plaintes avaient été formulées contre des employeurs: 2 ont été réglées ou retirées, et l agréée à la suite d'une audience. Cinq plaintes avaient été formulées contre des syndicats, dont l a été retirée ou réglée et 4 rejetées par le Conseil. Des audiences ont été tenues pour 3 des plaintes formulées contre des syndicats, mais aucune d'elles n'a été agréée.

e secteur, qui regroupe la radio, la télévision et la câbleribution, a connu une baisse très substantielle en matière
faires nouvelles au cours de l'année 1983-1984. Comme
ique le tableau ci-dessous, le nombre des nouvelles
etes en révision est passé de 27 à 12, et celui des plaintes
ratique déloyale de travail a chuté de 22 à 9. Le Conseil
t à aucune d'elles. Les plaintes contre les employeurs
ésentaient 12 de ces affaires, dont 7 ont été soit réglées,
retirées. Le reste, soit 5 plaintes contre les employeurs,
êté rejetées, et seulement l'une d'entre elles a fait l'objet
e audience.

y a eu 3 plaintes contre des syndicats, qui ont toutes été ées, 2 à la suite d'une audience.

ans la catégorie des affaires diverses, 3 requêtes concerune vente d'entreprise et 1 les droits du successeur d'un licat ont été tranchées. Toutes les 4 ont été agréées. x requêtes concernant un changement technologique ont tranchées; l'une a été retirée et l'autre rejetée par le seil.

#### səlləanou səaii

spayounas spain

43	7.L	Total:
8		stevio
I	ς	illégale
6	77	laintes
3	7	Cévocation
17	LZ	cvision
10	6	ccréditation
1983-1984	1982-1983	

#### estlovuon esvinella

Total:	08	Lt	:lstoT	91	70
stoviC		6	гэліО	I	3
Grève illégale	S	_	Grève illégale	I	-
laintes	17	SI	Plaintes	10	8
Sévocation S	7	7	Révocation	_	Ţ
Révision (	32	51	Révision	3	ς
Accréditation €	91	9	Accréditation	I	3
	1982-1983	1983-1984		-	
				1982-1983	1883-1884

employés, ont été agréées. tion ont été tranchées durant l'année, dont 9, concernant 10 avant la fin de l'année en question. Onze requêtes en révoc

sée contre un syndicat a été rejetée. autre a été agréée à la suite d'une audience. La plainte dép réglées, soit retirées. Une de ces plaintes a été rejetée et ui avaient été déposées contre des employeurs, et 10 ont été sc Treize des 14 plaintes de pratique déloyale de trave

d'emploi, a été agréée. mulée par un employeur en vue de modifier les condition d'entreprise a été retirée, tandis que l'autre, une requête fo Des 2 requêtes diverses, l'une qui concernait une ven

#### sollovuon sovinelles

		səəyəuvə sənivss
38	ΙÞ	:lstoT
7	7	Divers
_		Grève illégale
13	10	Plaintes
10	17	Révocation
7	8	Révision
6 .	6	Accréditation
7861-8861	1982-1983	

98	I tr	Total:
7	7	Divers
_	PAURINA	Grève illégale
ÞΙ	8	Plaintes
17	H	Révocation
Þ	17	Révision
Þ	8	Accréditation
<del>2861-6861</del>	5861-7861	

# Assaires entendues

I	Total:
	Divers
_	Grève illégale
I	Plaintes
_	Révocation
_	Révision
_	Accréditation
1061.6061	
<del>1</del> 861-8861	

grève illégale, affaire qu'il a tranchée sans tenir une Il a tranché une seule demande alléguant l'existence d'une

## sollovuon sovinlles

		soohons tranchèes
III	18	:fatoT
91	9	Divers
7	7	Grève illégale
55	36	Plaintes
3	abla	Révocation
91	10	Révision
61	70	Accréditation
1983-1984	1982-1983	

		somparotare conjugg
103	99	:lstoT
LI	L	Divers
I	7	Grève illégale
Lt	72	Plaintes
7	9	Révocation
SI	15	Révision
7.1	ħΙ	Accréditation
1983-1984	1982-1983	

### sonpuojuo soninssy

18	Total:
9	S19viQ
	Grève illégale
70	Plaintes
I	Révocation
3	Révision
I	Accréditation

#### Banques

autres requêtes en accréditation n'ont pas été tranchées tes été agréées et concernaient au total 72 employés. Les tion ont été tranchées au cours de l'année, lesquelles ont toution a baissé de 12 à 10. Seulement 4 requêtes en accrédital'année précédente, tandis que celui des requêtes en révocaun sommet, soit 49, en 1978-1979, est resté à 9 comme dans Le nombre de requêtes en accréditation, qui avait atteint

d'employeurs qui désiraient apporter des modifications en attendant qu'une décision soit rendue sur des requêtes en accréditation; 9 étaient des requêtes en vue de déposer à la Cour fédérale des ordonnances du Conseil pour leur mise à exécution; 7 concernaient des décisions afin de savoir si une exécution; 7 concernaient des décisions afin de savoir si une convention collective existait ou non; 3 étaient des requêtes en vue d'obtenir un changement à intenter des poursuites; 2 concernaient un changement technologique, tandis qu'une affaire relevait de chacune des trois autres catégories, affaire relevait de chacune des trois autres catégories, notamment les droits du successeur d'un syndicat, le renvoi du Ministre pour étudier l'imposition des modalités d'une première convention collective et, enfin, une requête formulée par un syndicat en vue d'avoir accès à des employés ocuvrant dans des locaux privés.

Etant donné que la compétence du Conseil s'étend à divers secteurs, allant de certains très avancés sur la voie de la syndicalisation, jusqu'au secteur bancaire, où la syndicalisation est à ses débuts, le présent rapport doit examiner les activités du Conseil en fonction de divers secteurs.

#### Transport aérien

Ce secteur englobe le personnel de bord, le personnel au sol et le personnel travaillant dans l'exploitation des compasol et le personnel travaillant dans l'exploitation des compatrès sériennes, dans celle des aéroports et dans des activités très connexes. Bien que les chiffres ci-dessous indiquent une des sur l'actives d'un litige complexe entre un seul syndicat et déloyale de travail concernaient directement des incidents déloyale de travail concernaient directement des incidents déloyale de travail concernaient directement des incidents déloyale de travail concernaient directement des incidents déloyale de travail concernaient directement des incidents de de lignes aériennes contre Eastern Provincial Airways. L'accroissement du nombre de requêtes diverses comporte 5 requêtes concernant une vente d'entreprise et 5 requêtes en requêtes concernant une vente d'entreprise et 5 requêtes en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique.

Des 47 plaintes de pratique déloyale de travail qui ont été tranchées, 30 avaient été déposées contre des employeurs et 17 contre des syndicats. Des audiences ont été tenues au sujet de 15 plaintes formulées contre des employeurs et au droit qu'à 4 plaintes portées contre des employeurs, tandis qu'il n'a agréé aucune des plaintes portées contre un syndicat. Seize plaintes contre des employeurs et 7 plaintes contre des syndicats ont été soit réglées, soit retirées.

Trois requêtes en accréditation ont été retirées, 4 ont été rejetées et 14, concernant environ 298 employés, ont été agréées. Le Conseil a du tenir une audience pour une affaire d'accréditation, tandis que 3 autres ont nécessité la tenue d'un scrutin de représentation parmi les employés.

#### éclaration d'employeur unique

Ces requêtes sont présentées lorsqu'il est allégué que deux plusieurs employeurs exercent un contrôle ou une direcn en commun sur des employés. Ces requêtes sont passées II l'année précédente, à 20 durant l'année à l'étude. Le macil a tranché 14 de ces requêtes; il en a agréé 4, en a eté 4 autres, et 6 ont été retirées.

## curité du personnel

Aux termes de la Partie IV du Code canadien du travail, Conseil est chargé d'entendre les appels interjetés contre s décisions rendues par des agents de sécurité et concernint un prétendu danger imminent, et il doit aussi traiter les sintes alléguant que des employés ont été pénalisés pour oir exercé leurs droits relatifs à la sécurité. Comparées à nnée précédente où 3 affaires nouvelles avaient été présente précédente où 3 affaires nouvelles avaient été présente précédente où 3 affaires nouvelles avaient été présente même année, le Conseil a tranché 6 affaires concernant securité, y compris un appel contre la décision prise par un ent de sécurité, selon laquelle les prétendues radiations parant d'un écran de visualisation utilisé par une société de Couronne ne constituaient pas un danger imminent. Suite une audience, le Conseil a examiné les preuves fournies et une audience, le Conseil a examiné les preuves fournies et aintenu la décision de l'agent de sécurité.

enx. ces, il avait ordonné l'annulation des sanctions prises conployés concernés étaient raisonnables dans les circonsminent. Le Conseil ayant conclu que les craintes des at du terrain contribuait à créer une situation de danger pareils de levage de conteneurs parce qu'ils estimaient que me ordre: des employés avaient refusé d'actionner des secrits. Les 3 autres affaires concernaient des situations du dience, parce qu'elle n'avait pas été déposée dans les délais in en particulier, a été rejetée sans la tenue d'une inte, celle-là concernant un refus de travailler dans un té retirée et n'a pas fait l'objet d'une audience. Une autre plaintes, qui concernait l'approvisionnement en propane, , supposément, constituait un danger imminent. L'une de ar l'exercice du droit de refuser de faire un certain travail ient des plaintes formulées contre des sanctions infligées r le Conseil émanaient toutes du secteur ferroviaire et Les 5 autres affaires concernant la sécurité et tranchées

#### AGLS

Quant aux autres affaires portées devant le Conseil au rrs de l'année à l'étude, 10 constituaient des requêtes

tés. Cette ordonnance a été rendue sept jours après la réce tion des requêtes.

Trois autres demandes en vue d'obtenir une déclaration grève illégale se rapportaient à des organismes de la Co ronne. L'une d'entre elles avait trait à un présumé refus travailler de la part d'un petit groupe d'employés d'une usi d'eau lourde inquiets à cause de l'adoption de nouvell méthodes de travail. La question a été réglée moins de de autre naine d'eau lourde sété rejetée. L'employeur a d'abo autre usine d'eau lourde a été rejetée. L'employeur a d'abo demandé de suspendre la requête et, aucune démarc n'ayant été faite pour reprendre l'affaire, le Conseil a fern le dossier quelque deux mois et demi plus tard.

La troisième requête en vue d'obtenir une déclaration egrève illégale et mettant en cause une société de la Couroni provenait de la Société canadienne des postes et portait s' la concertation prévue d'une activité. L'employeur a allégal en invitant ses membres à ne pas exercer leurs fonctions rel en invitant ses membres à ne pas exercer leurs fonctions rel content à des articles portant un affranchissement de cents au lieu des 32 cents exigés, pendant une semaine déte minée avant Nol. À la suite d'une audience, le Conseil a jup que l'activité envisagée constituerait une grève illégale. U ordonnance a été rendue et l'activité concertée qu'on era pranair n'a pas eu lieu.

#### Révocation des droits de négociation

En 1983-1984, le Conseil a reçu 26 requêtes en révocatio des droits de négociation. Ce nombre était identique à cel de l'année précédente, mais constituait une baisse par ra secteur bancaire seulement, on avait reçu 26 requêtes de genre. Comme on le verra plus loin dans la ventilation p secteur, le Conseil a reçu dans l'année à l'étude seulement requêtes en révocation provenant du secteur bancaire.

Au cours de l'année, le Conseil a tranché 32 affaires révocation. Il en a agréé 21, y compris 11 dans le secte bancaire et 8 dans le secteur du transport routier. Quant a requêtes restantes, 9 ont été rejetées et 2 ont été retirées.

Seulement 2 de ces affaires ont fait l'objet d'une audien publique, une concernant le transport aérien et l'autre, secteur de la navigation.

#### Vente d'entreprise

Il y a eu 25 affaires nouvelles concernant les droits négociation, à la suite d'une vente d'entreprise, par rapporl 13 l'année précédente. Le Conseil a tranché 32 affaires: il fait droit à 21, en a rejeté 9, et 2 ont été retirées.

ruption des activités ou y mettre fin. Parfois, cela entraîne la résolution de la question avant que la requête ne soit présentée. Or, les statistiques ne rendent pas compte de ce rôle

Au cours de 1983-1984, le Conseil a tranché 15 requêtes officielles portant sur des allégations de grève illégale et une sur un lock-out illégal. Cette dernière a été présentée au nom d'employés d'une société de la Couronne. Elle a été présenté tée après que des employés eurent censément refusé de travailler. L'employeur a annoncé la fermeture de la mine, mais n'a pas présenté une requête concernant le présumé arrêt de travail. La question a été réglée sans audience et la requête a été retirée par la suite.

et l rejetée. cat ont toutes été réglées sans audience, 4 ayant été retirées ont présentées à l'égard des mêmes activités du même syndiretirée par la suite. Les 5 autres requêtes que des employeurs nir un consentement aux poursuites, laquelle a toutefois été employeur a présenté également une requête en vue d'obtefédérale du Canada en vue de son exécution. Le même l'ordonnance du Conseil a été déposée ensuite à la Cour laquelle elle a été reçue. A la demande de l'employeur, Conseil a rendu une ordonnance le surlendemain de la date à présentées. La première de ces requêtes a été instruite, et le ciations avec le syndicat au moment où les requêtes ont été bres d'une association patronale qui prenait part aux nègograins de l'Ontario. Les employeurs en cause étaient memd'un même syndicat, soit celui des manutentionnaires de mentaires de la part d'employés qui étaient tous membres illégale portaient sur un refus d'effectuer des heures supplé-Six des requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève

Une requête en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale se rapportait au secteur du débardage dans la province de Québec, où des employés avaient refusé de décharger un navire russe après qu'un avion de voyageurs coréen eut été abattu. L'interruption a duré 24 heures et, une fois le calme revenu, le Conseil a refusé de rendre une ordonnance.

Le secteur ferrovisire a présenté 3 requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale. L'une d'entre elles se rapportait à des employés qui, d'un commun accord, s'étaient fait porter malades, ce qui ne semblait pas avoir été approuvé par l'agent négociateur. À la suite d'une audience, une ordonnance a été rendue quatre jours après la réception de la demande. Les 2 autres requêtes émanant de ce secteur mettaient en cause deux syndicats et leurs membres, dans deux localités différentes. Il a été allégué que les employés s'étaient entendus pour refuser des affectations effectuées au moyen d'un nouveau système automatisé. Après trois jours d'audience, le Conseil a rendu une ordonnance concernant un groupe d'employés travaillant dans l'une desdites locali-

D'autres activités visées par ces requêtes ont été qualifiées de «grèves du zèle», «séances d'étude» ou «absences concertées pour maladie».

De même, les requêtes en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal ne découlent habituellement pas de situations où l'employeur a mis à pied des employés, a donné des travaux à forfait ou s'est organisé d'une façon ou d'une autre pour éliminer certains emplois.

vraiment la situation. se prête pas à l'établissement de statistiques qui reflètent arrangements en fait une méthode fort pratique, celle-ci ne trois ou six mois plus tard. Même si la souplesse de ces la requête sera retirée après un certains temps, par exemple pourrait aussi prévoir que si le problème ne réapparaît pas, parfois le retrait immédiat de la requête, mais le règlement les parties règlent elles-mêmes la question, ce qui permet le Conseil révise alors ses priorités. Dans de nombreux cas, les activités reprennent ou si l'arrêt de travail peut être évité, fois l'annulation d'autres audiences déjà inscrites au rôle. Si res importantes sont traitées en priorité, ce qui nécessite parentraînent une interruption du travail ou des pertes financièentendue le plus vite possible, si nécessaire. Les affaires qui des arrangements provisoires pour que cette requête soit préparation, le Président ou un vice-président désigné fait que son personnel a été averti qu'une requête était en voie de individuellement; lorsque le Conseil a reçu une requête ou révélatrices que les statistiques. Chaque affaire est traitée domaine de sa compétence, les procédures suivies sont plus Dans les rapports sur les activités du Conseil dans ce

Lorsque des employés refusent d'effectuer certaines tâches ou que l'arrêt de travail prévu n'a pas encore été déclenché, le Conseil ordonne, le cas échéant, à l'employeur d'afficher un Avis aux employés préparé par le Conseil et les informant de la requête reque, de la définition d'une grève et d'autres aituations où les employés ne semblaient pas être au courant que les gestes qu'ils faisaient ou qu'ils s'apprêtaient à faire risquaient de constituer une grève illégale, cet avis a fait ces-ser ou a permis d'éviter l'activité visée par la requête.

Les statistiques ne tiennent pas compte de certaines des activités du Conseil dont ont largement bénéficié les parties en cause. Les employeurs et leurs avocats, qui connaissent les pratiques et les procédures du Conseil, téléphonent habituellement au personnel de cet organisme avant de préparer une requête. Ainsi, le Conseil sait à l'avance qu'il aura à étudier une requête et nomme un président de quorum, qui présensaires au calendrier des audiences. Dans ce genre de nécessaires au calendrier des audiences. Dans ce genre de duit la conseil désigne également un de ses agents pour qu'il aide les parties à conclure une entente et à éviter l'interqu'il aide les parties à conclure une entente et à éviter l'inter-

aient été déposées contre des employeurs. En 1982-1983, nombre des plaintes formulées contre des syndicats s'est cru, s'élevant à 51 % des affaires réglées, tombant à 42 % 1983-1984 en partie à cause de l'augmentation des plains déposées contre des employeurs à la suite d'un accroissent des activités d'organisation syndicale.

Au total, 102 plaintes alléguant un manquement au devoir représentation juste ont été réglées en 1983-1984. Le pleau suivant montre la répartition de ces plaintes selon raulet:

Dieau suivant montre la répartition de ces plaintes selo r sujet: Congédiement d'un employé 41 Ancienneté 27

Diverses dispositions d'une convention collective

Seulement 5 de ces plaintes ont été agréées et toutes porent sur la représentation syndicale d'un employé ayant imis un grief concernant son congédiement.

Négociation collective

Þ

30

#### squêtes en vue d'obtenir une déclaration de ève ou de lock-out illégal

Lorsque le Conseil canadien des relations du travail a été nstitué à nouveau, en 1973, il a reçu le pouvoir limité de slarer une grève ou un lock-out illégal. Auparavant, seuls tribunaux avaient le pouvoir de rendre des ordonnances jonctions) pour mettre fin à ce genre d'activité illégale. 78, le Conseil a été autorisé à rendre des ordonnances de travail illégaux ou tant interdisant des arrêts de travail illégaux ou tant fin à ceux-ci et enjoignant aux employés d'exécuter tâches habituelles de leur poste.

Cétablissement de statistiques significatives sur la perfornee du Conseil dans ce domaine pose un certain nombre problèmes. En effet, le Code permet des requêtes anticis lorsqu'il n'y a pas encore interruption des activités, mais lorsqu'il n'y a pas encore interruption des activités, mais toutes différentes les unes des autres, ce qui fait que le toutes différentes les unes des autres, ce qui fait que le roipe de la fermeture totale d'une installation à la suite ne grève ou d'un lock-out ne constitue pas nécessairement ègle générale.

A part le cas des requêtes anticipées où l'arrêt de travail a vait pas encore été déclenché au moment où le Conseil a u la requête, des requêtes en vue d'obtenir une déclarande grève illégale ont été présentées dans les cas où les ployés avaient censément participé à un refus concerté ffectuer une part de leurs tâches, soit en boycottant les ires supplémentaires, soit en refusant de travailler pour ures upplémentaires, soit en refusant de travailler pour autre employeur dont les employée étaient en grève.

Des scrutins ont eu lieu dans 25 affaires, comparativeme à 26 l'année précédente, pour déterminer les désirs de majorité des employés membres de l'unité de négociation Soixante-quatre pour cent des unités de négociation accrée

#### Requêtes en révision

Le Conseil a reçu pendant l'année 142 requêtes en rév sion, soit 2 de plus que l'année précédente, et de ce nombre en a réglé 137, c'est-à-dire 6 de plus que l'année qui précédé.

Seulement 7% des requêtes en révision instruites or nécessité des audiences publiques, comparativement à 11 et 12% les deux années précédentes. Les demandes de réexs men de décisions du Conseil ont représenté 21% des reque tes en révision tandis qu'un simple changement de nom c l'une des parties s'est produit dans 16 % des cas. Toutefoi dans 47,4 % des cas, ces requêtes visaient une modificatio de l'unité de négociation accréditée auparavant.

#### Plaintes

Comme nous l'avons déjà déclaré, les plaintes de pratiqu déloyale de travail ont représenté 40 % des nouvelles affaire dont le Conseil a été saisi, soit une augmentation de 30 par rapport à l'année précédente, et un nombre record o 307 affaires. C'est également 15 % de plus que le somm antérieur atteint en 1979-1980, qui était de 267 plaintes.

Au total, 282 plaintes ont été réglées pendant l'anné comparativement à 188 l'année précédente. En tout, 11 plaintes ont fait l'objet d'une audience, soit 37 de plus qu pendant l'année qui a précédé. Toutes les fois qu'il semb possible d'aider les parties à régler une plainte, un agent d'onscil offre son assistance. Des efforts de ce genre ont con tribué au règlement ou au retrait de 159 plaintes, comparat ribué au règlement ou au retrait de 159 plaintes, comparat ribué au règlement ou au retrait de 159 plaintes, comparat il build au precédente. Le Conseil a fait droit seulement 18 plaintes et en a rejeté 105. L'année précédent il en avait rejeté 75 et agréé 14.

Sur les 163 plaintes portées contre des employeurs et q ont été réglées, 43 ont fait l'objet d'audiences publiques; sur 119 formulées contre des syndicats, 50 ont été examiné en audience.

Depuis que le Code canadien du travail a été modifié, et 1978, pour imposer un devoir de représentation juste au syndicats (article 136.1), le nombre total des plaintes ain que celui des plaintes contre des syndicats n'ont cessé d'aug menter. Seulement 21 % des plaintes réglées en 1979-198 avaient été déposées contre des syndicats; toutes les autre

faire l'objet d'une audience. Au cours de 1983-1984, les plaintes de pratique déloyale de travail ont représenté 68,8 % de toutes les affaires qui ont nécessité une audience publique.

Au cours de l'année, le Conseil a, au total, tranché 697 affaires, ce qui représente une augmentation de 25 % par rapport à l'année précédente. Il a passé 256 jours en audiences publiques, soit 34 jours de plus que l'année précédente. Le nombre des affaires instruites par voie d'audience a été de 167, soit 20 de plus que l'année précédente. Comme au cours de l'année qui a précédé, la plupart des demandes dont le Conseil a été saisi émanaient du secteur du transport routier, et le transport aérien occupait le deuxième rang.

Le nombre d'années-personnes autorisées pour 1983-1984 était de 99, comparativement à 96 l'année précédente. Cependant, ce chiffre comprend 13 membres du Conseil nommés par décret du conseil, ainsi que le personnel de cinq bureaux régionaux et de l'administration centrale.

Les dépenses engagées par le Conseil au cours de l'années se sont élevées à 6 181.096 \$ ce qui représente une augmentation de 11½ % par rapport aux 5 546 800 \$ dépensés en 1982-1983. Cette augmentation est attribuable à un nombre accru d'activités dans divers domaines, ainsi qu'à la hausse générale des coûts.

#### Accréditation

Comme nous l'avons déjà indiqué, le nombre des nouvelles requêtes en accréditation a augmenté de 39 %, s'élevant à 186. Quand on examine les affaires que le Conseil a tranchées, il faut noter qu'au début de chaque année, certainne chées, il faut noter qu'au début de chaque année, certainne réglées pendant cette année. Toutefois, pour évaluer les activéglées pendant cette année. Toutefois, pour évaluer les activités des parties comparaissant devant le Conseil au sujet de nombre des nouvelles affaires. Mais, pour évaluer le rendement et les activités du Conseil, nous nous reportons aux affaires tranchées pendant l'année, ce qui inclut les affaires remontant à l'année précédente, mais non celles qui n'ont pas été tranchées à la fin de l'année.

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil a réglé au total 155 requêtes en accréditation, comparativement à 125 l'année précédente. Le taux de réussite de ces requêtes a été de 58 %, exactement le même qu'en 1982-1983, mais inférieur de 8 % à celui des deux années précédentes. L'accréditation a été accordée à 81 nouvelles unités de négociation nés à l'égard de 879 employés. Neuf autres certificats ont été décernés à l'égard de 879 employés, dans des cas où un autre syndient à supplanté un agent négociateur accrédité. Seulement dioat a supplanté un agent négociateur accrédité. Seulement l'4 des requêtes en accréditation réglées ont nécessité des audiences publiques.

# CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL 1983-1984

le nombre de certains types de plaintes de pratique déloyale de travail, nombre qui, lui aussi, a donc augmenté.

Le nombre total des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre des syndicats et des employés a augmenté de 30 % par rapport à l'année précédente, atteignant un nouveau sommet avec 307 nouvelles plaintes. Ces plaintes ont représenté 40 % du nombre total des nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi.

L'augmentation du pourcentage des plaintes par rapport au volume total des affaires a imposé des contraintes supplémentaires sur les ressources du Conseil, et ce pourcentage à lui seul ne suffit pas à indiquer l'importance de ces contraintes. En règle générale, le Conseil peut statuer sur de nombreux types de requêtes sans tenir d'audience publique, mais la chose est plus difficile quand il s'agit de plaintes à moins que celles-ci ne soient réglées ou retirées. Moins de 10 % de la plupart des autres affaires exigent une audience publique, mais l'expérience nous révèle que 33 % des plaintes doivent mais l'expérience nous révèle que 33 % des plaintes doivent

erçu général

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil a été saisi d'un nbre record de nouvelles affaires, soit de 771, ce qui résente 25 % de plus que l'année précédente. Le sommet érieur pour les nouvelles requêtes et plaintes était de 743 à été atteint en 1980-1981.

Pendant les deux années qui se sont écoulées entre-temps, a assisté à une diminution sans précédent du nombre des ryelles affaires, lequel est tombé à 679 en 1981-1982 et à cen 1982-1983. Cette diminution a comporté une baisse au en 1982-1983, soit 134. Pareillement, le redressement volume global des nouvelles affaires s'est accompagné ne augmentation de 39 % des requêtes en accéditation, it le nombre s'est élevé à 186 en 1983-1984.

es requêtes en accréditation constituent un indice d'acties d'organisation syndicale, laquelle, à son tour, influe sur

#### Accès aux employés

dit également aux employeurs de prendre des mesures dé vorsbles à l'égard d'un employé parce qu'il a exercé se droits en matière de sécurité. Les plaintes alléguant une prique discriminatoire peuvent être déposées auprès du Cc seil, qui entend les parties et rend une décision. La différent importante que représentent ces procédures est que, selon Partie IV du Code, le quorum instruisant ces affaires peut composer d'un membre unique du Conseil, alors qu'un qu rum de trois, y compris un vice-président ou le Président, c nécessaire pour les décisions rendues aux termes de la Part N dudit Code en ce qui a trait aux relations de travail.

#### Motifs de décision

Le Conseil canadien des relations du travail explique so interprétation du Code en fournissant par écrit des motifs o décision lorsqu'il ne s'agit pas d'affaires courantes qui con portent l'application directe d'une jurisprudence bien élab rée. Ces motifs de décision sont d'abord transmis aux partition officielle bilingue du Conseil intitulé «décisions/information», mieux connue sous le signe «di». Nombre de ces décisions cont également rapportées dans inverses publication sont également rapportées dans diverses publication sont également tapportées dans diverses publication sont également tapportées dans diverses publication weit sont de sur syndicats, ainsi qu'aux juristes, ur versitaires et tribunaux, d'examiner la jurisprudence o versitaires et tribunaux, d'examiner la jurisprudence o versitaires et tribunaux, d'examiner la jurisprudence o conseil.

Le Conseil est soumis au contrôle d'organismes central du gouvernement du Canada en ce qui concerne notamme la dotation en personnel, les taux de rémunération, la class fication, les langues officielles, et le reste, et ses fonds l sont attribués par le Parlement.

Afin de faciliter aux employés un accès réaliste à la liberté d'association et de participation aux activités syndicales licites, le Code prévolt des dispositions spéciales concernant les employés vivant dans des lieux isolés situés sur des terrains privés. Parmi les cas qui relèvent de la compétence fédérales signalons notamment l'exploitation dans l'Arctique, le forage au large des côtes et l'exploitation dans l'Arctique, le forage ment. Dans ces cas-là, le Conseil peut, à la demande d'un syndicat, décrèter que les représentants syndicaux bénéficient d'une période raisonnable d'accès aux employés pour la syndicalisation, la négociation, le règlement des griefs ou l'application d'une convention collective. Le Conseil précise le moment et la durée de cet accès, en tenant compte des cirle moment et la durée de cet accès, en tenant compte des cirle moment et la durée de cet accès, en tenant compte des cirle moment et la durée de scivirités de l'employeur.

#### Sécurité

Les fonctions principales du Conseil sont définies à la Partie V du Code, mais la Partie IV lui confère une responsabilité restreinte des questions relatives à la sécurité. Les employés ont le droit de refuser de travailler dans des situations présentant un danger imminent, et il y a des procédures à suivre pour les cas où l'employeur ne pense pas qu'un tel pecteur de sécurité de déterminer s'il y a un danger imminent et de dire, au besoin, à l'employeur quelles mesures il nent et de dire, au besoin, à l'employeur quelles mesures il l'agent de sécurité, l'affaire peut être renvoyée en appel au l'agent de sécurité, l'affaire peut être renvoyée en appel au l'agent de sécurité, l'affaire semblables, la décision de ce detragement de securité l'agent des affaires amblables, la décision de ce detragent de securité l'agent de sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code internier et exécutoire et exécute et exécu

#### nsentement aux poursuites

imposer de sanctions à des employés qui participent à une grève légale. Les syndicats et les associations patronales sont tenus de fournir gratuitement un état financier à ceux de leurs membres qui en font la demande.

faire entrer des personnes dans leurs rangs. s'occuper des griefs d'employés, à annuler des peines ou à que pour rendre des ordonnances obligeant des syndicats à notamment pour réintégrer et indemniser des employés, ainsi violée, il détient des pouvoirs de redressement considérables, Quand ce dernier constate qu'une disposition du Code a été parties et au Conseil de réaliser d'importantes économies. du règlement améliore les relations de travail et permet aux vient à régler un nombre très important de ces cas. La voic parties avant de rendre une décision. Heureusement, il par-Conseil doit tenir une audience publique et entendre les deux ment n'intervient pas ou si la plainte n'est pas retirée, le aider les parties à régler les questions en litige. Si un règle-En général, un agent est nommé au même moment pour une copie et a la possibilité de présenter une réponse écrite. ou l'association chargée de la présumée infraction en obtient susmentionnées sont déposées devant le Conseil, la personne Lorsque des plaintes alléguant violation des dispositions

#### Etablissement des modalités d'une première convention collective

collective. faire tout effort raisonnable pour conclure une convention responsabilité fondamentale de négocier de bonne foi et de ce genre de règlement imposé dégagerait les parties de leur des différends. Le Conseil a évité de créer une situation où lectives négociées est la méthode souhaitable de règlement une entente. Selon le Code, la signature de conventions colà la suite de négociations serrées, n'ont pas réussi à conclure et il s'en abstient dans les situations normales où les parties, imposer les conditions d'une première convention collective l'examen par lui d'un renvoi de ce genre, le Conseil hésite à peu d'assaires ont été renvoyées au Conseil. Même après tions ont été invoquées très rarement dans le passé et fort modalités d'une première convention collective. Ces disposidécision initiale afin d'établir s'il y a lieu ou non de régler les voi, le Conseil examine toutes les circonstances et rend une efforts de conciliation ou de médiation. Dans ces cas de ren-Ministre estime qu'il ne serait pas utile de poursuivre les signature d'une première convention collective, lorsque le travail un différend relatif aux négociations en vue de la spéciales, de renvoyer au Conseil canadien des relations du permettre au ministre du Travail, dans des circonstances En 1978, le Code canadien du travail a été modifié pour

Le Code canadien du travail prévoit que les tribunaux vent imposer des amendes pour certaines infractions, amment une grève ou un lock-out illégal, mais les pources ne peuvent être intentées sans le consentement écrit du naeil. Ces poursuites sont extrêmement rares parce que la X d'obéissance est élevé et que la Loi ne permet pas de risultes dans le cast de nombreuses infractions pour lessibles le Conseil détient des pouvoirs de redressement, y napris celui d'ordonner l'indemnisation de la partie lésée. na le cadre de la politique de décriminalisation des relans le cadre de la politique de décriminalisation des relations de travail, les agents du Conseil s'efforcent d'aider les ties de travail, les agents du Conseil s'efforcent d'aider les ties à trancher les questions occasionnant des requêtes de sentement aux poursuites pour un présumé délit.

#### intes de pratique déloyale de travail

its que leur confère la Loi. Les employeurs ne peuvent cédures devant le Conseil ou qui ont exercé d'autres ndre des mesures contre des employés qui ont entamé des males. Il est interdit aux syndicats et aux employeurs de asionné par le refus de verser les cotisations syndicales n'a plus qualité de membre, à moins que cela ait été is il ne peut exiger qu'un employeur congédie un employé oloyès deviennent ou demeurent membres d'un syndicat, conventions stipulant comme condition d'emploi que les lure ou suspendre légalement des membres et négocier les normes en matière de discipline. Un syndicat peut re en appliquant d'une manière discriminatoire les règles ıser l'adhésion ou de leur imposer une mesure disciplidicat d'exclure et de suspendre des employés, de leur r et de les appliquer équitablement. Il est interdit à un nploi sont tenus d'établir des règles à ce sujet, de les affige ou des services de présentation de personnes en quête eur. Les syndicats qui exploitent des bureaux d'embaune unité de négociation dont le syndicat est l'agent négonent et sans discrimination tous les employés membres ective. La Loi oblige les syndicats à représenter équitae faire tout effort raisonnable pour signer une convention er les employés et ils sont tenus de négocier de bonne foi ne que leurs représentants respectifs ne doivent pas intiqui en découlent. Les employeurs et les syndicats de ployés parce qu'ils exercent ces droits et les activités liciploitation d'un syndicat et d'imposer des sanctions aux aux employeurs d'intervenir dans la constitution et ment. Pour protéger les employés à ce niveau, il est intertéger la liberté d'association et le droit de négocier colleccomme nous l'avons mentionné plus tôt, le Code vise à

d'emploi d'un nombre important des employés. Si cet n's pas été donné, il incombe au Conseil de veiller à ce que syndicat ait la possibilité de négocier avec l'employeur répercussions qu'auront les changements proposés. L'obje de ces dispositions n'est pas d'interdire les changemetechnologiques, mais de garantir la chance de pouvoir ne cier collectivement la question lorsque de tels changement collectivement la question lorsque de tels changement collective.

#### Grève ou lock-out illégal

Depuis 1978, le Conseil canadien des relations du tray est chargé de tendre des ordonnances d'interdiction dans cas de grève ou de lock-out illégal. Auparavant, cette responsabilité était réservée aux tribunaux. Le calendrier de genre de requête est dressé de telle manière que les audis genre de requête est dressé de telle manière que les audis proces soient promptes, et les parties obtiennent l'assistat nécessaire pour résoudre leurs problèmes. Les requêtes pyent être présentées en prévision d'un arrêt de travail illége et, grâce à l'aide du personnel ou au moyen d'une orde nance du Conseil, le conflit prévu est parfois évité, ce o nancel de concernées.

#### Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la cour fédérale du Canada

de pratique déloyale de travail. compris celles à l'encontre des parties découlant de plaint Conseil peuvent être déposées devant la Cour fédérale, une ordonnance devant la Cour. Toutes les ordonnances Canada. Cependant, il est rarement nécessaire de dépos du Conseil qui a été déposée devant la Cour fédérale intenter des poursuites pour refus d'obéir à une ordonnan même manière qu'une ordonnance de la Cour. On pe devant la Cour fédérale du Canada, elle est exécutée de probable. Un fois que l'ordonnance du Conseil est dépos ces tentatives échouent et si le non-respect est évident agent. Il déposera l'ordonnance devant la Cour seulement ment de faire respecter celle-ci par l'intermédiaire d' dépôt d'une ordonnance devant la Cour, il tente généra relations de travail. Lorsque le Conseil reçoit une requête soit improbable ou que l'ordonnance ne soit pas utile a ter, le Conseil est tenu de le faire à moins que le non-respe ordonnance devant la Cour fédérale en vue de la faire exéc partie à une procédure demande au Conseil de déposer u la Cour fédérale qu'il incombe de les exécuter. Quand u Les ordonnances du Conseil lient les parties, mais c'est

> requêtes en révision, la plus fréquente porte sur la composition de l'unité de négociation. Lorsque de nouveaux postes ont été créés après l'accréditation d'un syndicat, ou lorsqu'il y a eu modification des responsabilités, de la structure, des fonctions, ou encore des changements profonds d'ordre organisationnel ou technologique, le Conseil peut devoir redéfinir l'unité de négociation afin qu'elle tienne compte des nouvell'unité de négociation afin qu'elle tienne compte des nouvell'es réalités. Là aussi, on a généralement recours à une enquête et à des observations écrites des parties, quoique cerenquête et à des observations écrites des parties, quoique certains cas complexes nécessitent des audiences publiques très longues.

#### Ventes d'entreprise

En général, une convention collective reste en vigueur et un syndicat conserve ses droits de négociation lorsqu'un employeur vend l'entreprise. Méanmoins, une telle vente peut entraîner certaines situations complexes, surtout quand des employées amenés par le nouvel employés qui étaient déjà en l'entreprise se joignent aux employés qui étaient déjà en place. Il arrive que les employés en cause sont régis par des conventions collectives différentées ou qu'ils ne sont pas syndiqués. En pareilles circonatances, ont peut s'adresser au tésolve les difficultés touchant l'ancienneté relative des méme, en cas de fusion, d'unification et transfert de omployés. De même, en cas de fusion, d'unification ou de transfert de compétence, entre syndicats notamment, le Contransfert de compétence, entre syndicats notamment, le Contransfert de compétence, entre syndicats notamment, le Contransfert de compétence, entre syndicats notamment, le Contransfert des compétence, entre syndicats notamment, le Configue responsabilités des syndicats concernés.

#### Accréditations sur une base géographique

Chez les debardeurs, et peut-être dans d'autres secteurs où la main-d'oeuvre est recrutée d'une source commune, le Conseil a le pouvoir de décerner des accréditations visant les employées de deux ou plusieurs employeurs dans une région géographique donnée. Le Conseil peut aussi exiger des employeurs qui sont dans pareilles situations de désigner leur représentant pour les besoins de la négociation collective. C'est ordinairement une association patronale qui se charge de cette tâche.

#### Changements technologiques

Lorsqu'une convention collective est en vigueur et que les parties n'ont pas négocié les effets d'un changement, on doit aviser le syndicat du changement technologique proposé si aviser le syndicat du changement technologique proposé si aviser le syndicat du changement technologique proposé si aviser le syndicat du changement technologique proposé si aviser le syndicat du changement parties devait influer sur les conditions ou la sécurité

editation

des employés, mais de moins de cinquante pour cent, le Conseil ordonne que les employés votent pour déterminer si la majorité désire que le syndicat la représente dans des négociations collectives. Lorsqu'un nouveau syndicat essaie de supplanter un autre déjà accrédité comme agent négociateur, le Conseil organise généralement un scrutin auprès des employés concernés, si le requérant prouve que la majorité des employés tait partie de ses rangs.

Dans la plupart des cas, il est possible de tenir de tels scrutins en utilisant une urne à un ou plusieurs endroits. Parfois, en raison de problèmes d'ordre géographique et de la mobilité des employés, il est nécessaire de procéder à un scrutin postal. On prend alors des mesures spéciales afin d'en assurer la confidentialité.

#### Révocation des droits de négociation

À l'instar des requêtes en accréditation, il existe certains délais durant lesquels les syndicats peuvent perdre leurs droits de négociation s'ils cessent de jouir de l'appui de la majorité des employés membres de l'unité de négociation. Le Code prévoit que les syndicats non accrédités par le Conseil naissance syndicate volontaire de la part de l'employeur naissance syndicate volontaire de la part de l'employeur être révoqués qu'à des moments précis de la durée d'une con-être révoqués qu'à des moments précis de la durée d'une con-négociation résulte d'une syndicat dont l'acquisition des droits de négociation résulte d'une reconnaissance volontaire de la part de l'employeur peut peut l'econnaissance volontaire de la quand au cours de la première année de sa première convention collective s'il n'a pas l'appui de la majorité des quand au cours de la première année de sa première convention collective s'il n'a pas l'appui de la majorité des employés.

Les requêtes en vue de faire révoquer une accréditation ou les droits de négociation d'un agent négociateur non accrédité sont traitées à peu près de la même manière que les requêtes en accréditation et elles sont habituellement tranchées par un vote des employés, pourvu que l'employé qui a présenté la requête soit en mesure de prouver qu'il est soutenu par la majorité de ses collègues qui appartiennent à l'unité de négociation.

#### Requêtes en révision

Toute partie touchée par une décision du Conseil peut demander à celui-ci de réviser sa décision. Bien qu'il existe un certain nombre de motifs possibles à l'origine de ces

requêtes en accréditation d'un syndicat comme agent siateur peuvent être présentées au Conseil n'importe d, pourvu qu'aucun autre syndicat ne détienne un certid'agent négociateur et qu'il n'y ait pas de convention strive en vigueur. Lorsqu'il existe un agent négociateur dité et qu'une convention collective est en vigueur, un syndicat peut demander une accréditation, mais seulesu cours des trois derniers mois de la durée de la conson collective, ou bien, pendant certaines périodes ouveronsque les conventions collectives ont une longue durée organe les conventions collectives ont une longue durée organication.

rsque le Conseil reçoit une requête en accréditation, opie en est remise à l'employeur, lequel peut lui présent réponse, surtout s'il s'agit de savoir si l'unité recherment e syndicat est appropriée et si certains employés par le syndicat est appropriée et si certains employés rection et de leur participation aux relations de travail. Uemployeur est tenu d'afficher des avis de la utre, l'employeur est tenu d'afficher des avis de la ste, afin que les employés en soient informés et qu'ils ent faire des observations au Conseil. Dans certains cas employés sont itinérants, il peut s'avérer nécessaire de viser de la requête par l'intermédiaire des médias ou res moyens.

es ont des avis différents quant aux faits essentiels de pien qu'une audience puisse être nécessaire lorsque les ernant la requête sans avoir à tenir une audience publist habituellement en mesure de prendre une décision éteur et sur les observations écrites des parties, le Condans l'affaire. En se fondant sur le rapport de l'agent smise au syndicat, à l'employeur et à tout autre intervecat et des désirs des employés, une copie de ce rapport rtie du rapport de cet agent qui traite de l'adhésion au bres et le versement des cotisations. Exception faite de iner les dossiers du syndicat, vérifier l'adhésion de ses me indiquant les structures de l'organisme. Il doit aussi tions des employés, ainsi que se procurer un organiers de paye de l'employeur, vérifier les noms et les classa requêtes en accréditation. Cet agent devra étudier les Conseil nomme également un agent chargé d'enquêter

le syndicat est dominé par l'employeur ou s'il sollicite luleusement une accréditation, la requête est rejetée. ndant, s'il s'agit d'un véritable syndicat qui jouit de ui majoritaire des employés membres d'une unité de ciation que le Conseil juge habile à négocier collective-, le certificat est ordinairement décerné.

uns certains cas, y compris toutes les fois où l'agent ciateur jouit de l'appui de plus de trente-cinq pour cent

différends. limitées, on a prévu d'autres méthodes pour résoudre tions au sujet desquelles des grèves peuvent avoir lieu

dant la durée de la convention. les conditions de travail qui s'appliquent aux employés p précisent les taux de rémunération, les avantages sociaus dénommé convention collective. Les conventions collecti dité et de saire tout essort pour négocier avec lui un com ment tenu de le reconnaître comme agent négociateur acc un certificat officiel en vertu duquel l'employeur est lég temps, une requête en accréditation, il décerne à ce deri unité de négociation appuie un syndicat qui a présenté travail est convaincu que la majorité des employés d' collectivement. Dès que le Conseil canadien des relations dénommé unité de négociation et qui est habile à négo l'appui d'une majorité des employés membres d'un gro comme agent négociateur de tout syndicat qui jouit reconnaissance syndicale, mais prévoit l'accrédita canadien du travail prohibe les grèves en vue d'acquéri de la reconnaissance syndicale par l'employeur. Le C Autrefois, une cause fréquente des grèves était la ques

collective. décide que cela pourrait les aider à conclure une convent accorder une aide supplémentaire aux parties si le Minis grèves et les lock-out sont illégaux. Par la suite, on p legal, après un délai de sept jours. En tout autre temps, avis, les parties sont libres de faire une grève ou un locktudes à la table de négociation. Si le Ministre donne un de l'aide aux parties, à moins qu'elles ne modifient leurs a Ministre peut signaler qu'il est inutile de continuer à four cause de la position respective des parties. En pareil cas ver un moment où la chose apparaît impossible à réalise les parties n'arrivent toujours pas à une entente, il peut a fédéral de médiation et de conciliation. Si, malgré cette ai qu'offre le ministre du Travail, par l'entremise du Serv divers types de moyens de conciliation et de médiat conclure une convention collective, ils peuvent recourir s Si l'employeur et le syndicat accrédité n'arrivent pa

disciplinaires et de congédiement prises par l'employeur. tion collective, y compris les questions comme les mesur concerne les questions touchant les dispositions de la conve sée de trois membres, dont la décision est finale en ce c un arbitre unique ou par une commission d'arbitrage comp habituellement prévue est celle de l'arbitrage exécutoire p tous les conflits surgissant entre les parties. La métho une méthode de règlement définitif, sans arrêt de travail, interdit. La loi exige que toute convention collective prév de trancher les différends lorsque la grève ou le lock-out Comme il est mentionné, le Code prévoit d'autres moye

> :Jigər li'up les tribunaux en cas de doute, voici une liste des activités tence du Conseil, laquelle doit parfois être déterminée par de donner une définition complète ou légale de la compécertains défis inhabituels, sinon uniques. Sans vouloir tenter ainsi qu'en dehors de nos frontières nationales, présentent Territoires du Nord-Ouest, dans l'air, sur terre et sur mer,

- Jes pandnes - le transport aérien

- la diffusion (radio et télévision)
- les provendes et la manutention des grains - les communications
- le débardage
- les chemins de fer
- le transport routier (international et interprovincial)
- la navigation
- les Territoires du Nord-Ouest - les ouvrages, entreprises ou affaires dans le Yukon et
- certaines sociétés de la Couronne.

pour passer au Québec, est sous la juridiction fédérale. ton, dont le service s'étend au-delà de la frontière ontarienne que la Commission de transport régionale d'Ottawa-Carlela compétence provinciale, alors que les tribunaux ont décidé réseaux de transport public urbains relèvent généralement de d'autres compagnies de téléphone peuvent ne pas l'être. Les Bell Canada est sous la juridiction fédérale tandis que compétence en fonction de l'industrie ou de l'activité. Ainsi, Il n'existe pas de règle simple et aisée pour déterminer la

l'employeur. degré de dépendance économique de celle-ci par rapport à si une telle personne est un employé aux fins du Code est le tive. L'un des importants critères permettant de déterminer tant qu'employés, pour les besoins de la négociation collecportent à sorfait des marchandises, peuvent être traités en tels que les conducteurs-propriétaires de camions, qui transveillance ou une profession. Les entrepreneurs dépendants, s'applique à d'autres employés exerçant des fonctions de surn'ont pas droit à la négociation collective, mais le Code confidentiel à des affaires concernant les relations de travail Les employés de gestion et ceux qui participent à titre

#### Droits de négociation

temps et pour tout différend. Cependant, lorsque les questions provinciales, n'est pas accordé aux travailleurs en tout grève au Canada, et ceci est vrai également pour les juridicnégocier collectivement et de se mettre en grève. Le droit de peu de valeur pratique s'ils n'étaient renforcés par le droit de La liberté d'association et le droit de se syndiquer auraient

# DES BETYLIONS DU TRAVAIL LE RÔLE DU CONSEIL CANADIEN

par les différents conseils devront respecter les critères envisagés dans la Constitution, tels qu'ils sont interprétés par les tribunaux.

Le Conseil canadien des relations du travail applique une loi qui reconnaît explicitement la liberté d'association. L'article 110 du Code prévoit que tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites. Tout employeur jouit d'une liberté semblable, en ce sens qu'il peut adhérer à l'association patronale de son choix et participer à ses activités licites.

Avant de traiter du rôle confié au Conseil, il faut souligner que certaines fonctions d'aide aux syndicats et aux employeurs en matière de négociations collectives ne sont pas du ressort du Conseil, mais relèvent directement du ministre du Travail. Ces services utiles à la promotion de la paix industrielle sont, pour la plupart, fournis par le Service fédéral de médiation et de conciliation de Travail Canada.

#### Compétence

La compétence constitutionnelle en matière de relations de travail est essentiellement du ressort des provinces. La Partie V du Code canadien du travail porte généralement sur la compétence fédérale en matière de travail, sauf qu'elle ne s'applique pas aux employés de la Fonction publique du jettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, laquelle est mise en oeuvre par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, laquelle est mise en oeuvre par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. En outre, le code ne s'applique pas aux membres des Forces canadiennes et à ceux de la Gendarmerie royale du Canada.

En raison de son champ d'application constitutionnel et statutaire restreint, la Partie V du Code canadien du travail concerne seulement un nombre estimatif de 600 000 employés et leurs employeurs. Toutefois, l'étendue géogra-phique et la diversité des activités qui ressortissent à la compétence tédérale, dans toutes les provinces, le Yukon, les pétence fédérale, dans toutes les provinces, le Yukon, les

ifen que, depuis plusieurs décennies, il soit généralement ils au Canada que la liberté d'association est un droit famental de tous les Canadiens, les répercussions précises 'exercice de cette liberté n'ont pas cessé de faire l'objet débats. En 1972, lorsque le Parlement a promulgué de veau la Partie V du Code canadien du travail, il y a joint réambule suivant:

«Considérant qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conques de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

Considérant que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicate et la pratique des libres négociations collectives sont les fonderents de relations industrielles fructucuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations du travail;

Considérant que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention nº 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette Organisation;

Et Considérant que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès;

En Conséquence, Sa Majesté, de l'avis et du consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, décrète:...»

a Charte canadienne des droits et libertés de 1982 a siné les libertés fondamentales, y compris la liberté sociation. Elles ne peuvent être restreintes que par une e de droit, dans des limites qui soient raisonnables et la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une été libre et démocratique.

u Canada, les conseils de relations du travail, à tous les aux de juridiction, ont été traditionnellement chargés terpréter les dispositions légales qui protègent et définisla liberté d'association dans le cadre des relations indusles. Dorénavant, la loi même, ainsi que son application

représente une augmentation de 13½ % comparativemen. l'année précédente.

Le nombre d'années-personnes utilisées s'est aceru aussi, passant de 93,9 à 98,5, tandis que les dépenses tota se sont élevées de 5 546 800 \$ à 6 181 095,78 \$, soit une aq mentation de 11½ %, ce qui traduit un accroissement géné du volume des affaires, de l'utilisation du personnel, e déplacements, des audiences publiques, ainsi que des co en général.

jamais atteint auparavant. Il s'agissait là d'une augmentation de 25 % comportant un accroissement de 39 % des requêtes en accréditation, ce qui constitue un indice d'activité d'organisation syndicale.

Le nombre d'affaires réglées par le Conseil en 1983-1984 s'est aceru également de 25 %, passant de 558 à 697. Le Conseil a consacré 256 jours en audiences publiques (une augmentation de 15 %) et a entendu 167 affaires, ce qui

# **GÉNÉRALITÉS**

sans délai sur les affaires et aussi de fournir de plus en plus de services aux parties en cause. La nécessité d'une résolution rapide des affaires en matière de relations industrielles revêt une importance primordiale puisque tout retard évitable peut susciter grandement la détérioration des rapports entre les parties. Telle est la raison d'être de la politique de décentralisation.

Les difficultés de communication et les retards inhérents aux procédures applicables à un pays aussi vaste que le Canada ont fait penser que la meilleure façon d'assurer des services appropriés et rapides aux parties ayant affaire au Conseil était de déléguer aux directeurs régionaux la responsabilité de cet organisme en matière de traitement et de procédure.

Orâce à une liaison accrue assurée par des moyens de communication modernes, notamment la transmission électronique de documents entre les bureaux, le processus de délégation aux régions progresse vers la réalisation de son potentiel maximal d'efficacité et de rapidité d'intervention.

En 1978, des modifications apportées au Code ont de nouveau élargi la sphère de compétence du Conseil, principalement en lui conférant le pouvoir de rendre des ordonnances d'interdiction dans les cas comportant des grèves ou lock-out illégaux (fonction jusqu'ici réservée aux tribunaux), et celui d'imposer des contrôles sur le fonctionnement des bureaux assurent une représentation juste à tous les employés dans assurent une représentation juste à tous les employés dans entraîné un accroissement du nombre et de la complexité des affaires et ont nécessité des politiques, des procédures et une jurisprudence nouvelles.

Durant as première année de fonctionnement (13 mois plus exactement - du 1° mars 1973 au 31 mars 1974), le Conseil s'est vu confier 310 affaires nouvelles. Ce nombre s'est accru annuellement pour atteindre un sommet de 743 cas en 1980-1981. À la suite d'une baisse sans précédent survenue deux années de suite (à 679, puis à 618), cette tendance s'est inversée en 1983-1984, année où 771 nouvelles affaires ont été présentées devant le Conseil, un sommet affaires ont été présentées devant le Conseil, un sommet

e présent document est le onzième rapport annuel du nacil canadien des relations du travail à être présenté au fement. Le Conseil, tel qu'il est actuellement constitué, été créé que le le mars 1973.

ces modifications au Code, entrées en vigueur à la date mentionnée, ont fait que le tribunal tripartite qui existait paravant (et comprenait des représentants des syndicats et partronat siégeant à temps partiel) a été remplacé par un veau tribunal composé de personnes nommées à plein ups. En outre, le mandat du Conseil a été considérablenté aux pratiques déloyale de travail et aux intes relatives aux pratiques déloyale de travail et aux ngements technologiques.

Le Conseil créé en 1973 devait fonctionner indépendamnt du ministère du Travail et était tenu de présenter son pre rapport annuel, distinct des rapports du ministre du lvail.

stant donné que les dispositions de la Partie V du Code saléen du travail s'appliquent à quelque 600 000 joyés, à leur employeurs et à leurs syndicats de toutes les ions du Canada, la question de l'accessibilité du Conseil t' d'importance primordiale. C'était d'autant plus vrai l'élargissement du mandat du Conseil prévoyait l'audit et le résolution des plaintes formulées par des particus contre leurs employeurs ou leurs syndicats. Comme la scontre leurs employeurs ou leurs syndicats. Comme la secnic accordée par la loi serait grandement illusoire en sence d'un accès aisé à des recours, le Conseil est devenu sence d'un accès aisé à les recours, le Conseil est devenu sence d'un accès aisé à la serait prantie et provinces, print des audiences dans tous les territoires et provinces, que c'est nécessaire. Il a également du assurer des servidans deux langues officielles, afin de garantir une acces-lité efficace et utile.

In plus de devenir itinérant et bilingue, le Conseil était idé à suivre une politique de décentralisation visant à desvir les diverses régions du Canada. À cette fin, cinq eaux régionaux ont été créés, soit à Vancouver, Winni-, Toronto, Montréal et Halifax, tandis que le siège a été bil dans la région de la Capitale nationale. Les bureaux conaux ont été dotés d'un personnel en mesure d'enquêter



# DES RELATIONS DU TRAVAIL COMPOSITION DU CONSEIL CANADIEN

Le Conseil canadien des relations du travail se compose d'un président, d'un à cinq vice-présidents et de quatre à huit membres nommés par décret en conseil conformément aux dispositions de l'article 111 du Code canadien du travail (Partie V).

Il est un organisme impartial et les personnes qui y sont nommées sont tenues d'exercer leurs fonctions à plein temps parce que la loi leur interdit d'exercer tout autre poste ou emploi rémunéré. Le mandat n'excède pas cinq ans, dans le cas des membres, et dix ans, dans le cas du président et vice-act des membres, et dix ans, dans le cas du président et vice-act des membres, et dix ans, dans le cas du président, l'âge limite étant fixé à soixante-dix ans.

Au début de l'année à l'étude, le Conseil se composait d'un président, de trois vice-présidents (tous trois ont été nommés l'année précédente) et de l'effectif complet des huit membres.

Le 31 janvier 1984, une vacance à un poste de membre a été créée par le départ de M° Nicole Kean qui avait été au service du Conseil depuis le 1<sup>er</sup> février 1979. Le poste en question était encore vacant à la fin de l'année.

Le 1<sup>er</sup> mars 1984, le nombre de vice-présidents s'est accru à la suite de la nomination de M<sup>e</sup> Serge Brault pour un mandat de dix ans.

A la fin de l'année, le Conseil se composait du Président, de quatre Vice-présidents et de sept Membres.

	Requêtes en révision tranchées (Tableau 11)
	illégal tranchées (Tableau 10)
	Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out
	chées (Tableau 9)
	Plaintes de pratique déloyale de travail contre des syndicats tran-
	chées (Tableau 8)
	Plaintes de pratique déloyale de travail contre des employeurs tran-
	Requêtes en révocation tranchées (Tableau 7)
	Règlement des requêtes en accréditation (Tableau 6)
	Affaires entendues et réglées par secteur (Tableau 5)
	Affaires tranchées par secteur (Tableau 4)
	Taille des unités accréditées (Tableau 3)
	Affaires regues par secteur (Tableau 2)
	Nombre et nature des affaires reçues, 1983-1984 (Tableau 1)
	Tableaux statistiques
98	Cours provinciales supérieures
35	Cour fédérale - Division de première instance
33	La Cour fédérale du Canada
33	La Cour suprême du Canada
33	Révision judiciaire et procédures connexes
15	Compétence constitutionnelle - fédérale contre provinciale
15	Sécurité (Partie IV du Code)
30	Réexamen de décisions du Conseil
87	Accréditation et questions connexes
87	Grèves illégales
L7	Pratiques déloyales de travail de la part des syndicats
L7	Devoir de représentation juste (article 136.1)
97	Obligation de négocier (alinéa 148a) du Code)
52	Pratiques déloyales de travail de la part d'employeurs
52	Motifs de décision
77	Juridiction non fédérale
73	Divers
23	Sociétés de la Couronne
77	Industries dans le nord
17	noitegiveN
70	Transport routier

Relevé des dépenses, 1983-1984

## TABLE DES MATIÈRES

Accréditation  Réquètes en révision  Accréditation sur une base géographique  Changements technologiques  Changements technologiques  Consentement aux poursuites  Plaintes de pratique déloyale de travail  Plaintes de pratique déloyale de travail  Plaintes de pratique déloyale de travail  Accès aux employés  Activités  Activités  Réquêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Réquêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Blaintes  Activités  Activités  Activités  Bréquêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Bréquêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Bréquêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Bréchation d'employeur unique  Sécurité des employés  Divers  Brandues  Brandues  Brandues  11  Brandues  12  13  14  15  15  16  17  17  18  18  18  19  19  10  11  11  11  11  11  12  14  15  15  16  17  17  18  18  19  19  10  10  11  11  11  11  11  11
Accreditation Accreditation Accreditation Accreditation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Accreditations sur une base géographique Accreditations sur une base géographique Chânegements technologiques Consentement aux poursuites Consentement aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail Accès aux employés d'une première convention collective Accès aux employés d'une première convention collective Accès aux employés d'une première convention collective Accès aux employés d'une première convention collective Accès aux employés d'une première convention collective Accèditation Accèditation Accèditation des décision Accèditation des droits de négociation de lillégal Acquêtes en révision Bésquêtes en révision des droits de négociation de lillégal Acquêtes en révision Communication d'employeur unique 15 Divers 16 Banques 17 Divers 17 Divers 17 Divers 17 Divers 17 Divers 17 Divers 18 Banques 17 Divers 18 Banques 18 Banq
Accreditation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Accréditations sur une base géographique Changements technologiques Changements technologiques Canada Canada Canada Canada Canada Plaintes de pratique déloyale de travail Biaintes de pratique déloyale de travail Canada Accès aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail Biantes de pratique déloyale de travail Canada Accès aux ma moloyés  Accivités Réquêtes de pratique déloyale de travail Biaintes Requêtes en révision  Activités Requêtes en révision  Déclaration de atoits de négociation de grève ou de lock-out Illégal Révocation des droits de négociation  Déclaration de atoits de négociation  Divers  Banques  Banques  17  17  17  17  18  17  18  17  18  17  18  17  18  17  18  17  18  17  18  17  18  18
Accreditation de d'original de négociation  Révocation des d'original de négociation  Révocation de d'original de négociation  Accréditations sur une base géographique  Changements technologiques  Changements technologiques  Changement technologiques  Changement lechnologiques  Consentement aux poursuites  Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du  Consentement aux poursuites  Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du  Plaintes de pratique déloyale de travail  Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du  Plaintes de pratique déloyale de travail  Accès aux employés  Accès aux employés  Accivités  Accivités  Réquêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Illégal  Réquêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Illégal  Illégal  Acnité des droits de négociation  Illégal  Divers  Divers  Transport aérien  Banques  157
Accreditation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de névision Accréditations sur une base géographique Changements technologiques Changements technologiques Chrève ou lock-out illégal Chève ou lock-out illégal Consentement aux poursuites Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du Plaintes de pratique déloyale de travail Plaintes de pratique déloyale de travail Accès aux employés Accès aux employés Accès aux employés Accivités Motifs de décision 10 Requêtes en révision 11 Requêtes en révision 12 Réquêtes en révision 13 Réquêtes en révision 14 Réquêtes en révision 15 Réquêtes en révision 16 Réquêtes en révision 17 Récurité des droits de négociation 18 Béclaration des droits de négociation 19 Déclaration des droits de négociation 10 11 Sécourité des employes 11 12 13 13 14 15 15 16 17 18 16 17 18 16 17 18 16 17 18 16 17 18 16 17 18 16 17 18 16 17 18 16 17 18 16 17 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18
Accréditation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Requêtes en révision Accréditations sur une base géographique Changements technologiques Grève ou lock-out illégal Consentement aux poursuites Consentement aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail Plaintes de pratique déloyale de travail Récurité Motifs de décision Accréditation Activités  Activités  Requêtes en rue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal Illégal Révocation des droits de négociation Déclaration d'employeur unique  10  11  Réquêtes en rue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out 11  Réquêtes en rue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out 11  Réquêtes en rue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out 11  Révocation des droits de négociation 14  Déclaration d'employeur unique 15  16  17  18  18  19  19  10  10  11  11  11  12  13  14  15  15  16  17  17  18  18  18  18  18  19  19  10  10  11  11  11  12  13  14  15  15  16  17  17  18  18  18  18  18  18  18  18
Réquêtes en révision  Révocation des droits de négociation  Réquêtes en révision  Ventes d'entreprise  Changements technologiques  Crève ou lock-out illégal  Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du Blaintes de pratique déloyale de travail  Consentement aux poursuites  Consentement des modalités d'une première convention collective  Plaintes de pratique déloyale de travail  Consentement des modalités d'une première convention collective  Plaintes de pratique déloyale de travail  Accès aux employés  Motifs de décision  Activités  Réquêtes en révision  Réquêtes en révision  Ill  Réquêtes en rue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Illégal  Réquêtes en rue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Illégal  Réquêtes en rue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Illégal  Nente d'entreprise  Illégal  Récuete d'entreprise  Illégal  Sécurité des employés  Isonation des droits de négociation  Ide d'entreprise  Illégal  Sécurité des employés
Réquêtes en révision  Révocation des droits de négociation  Réquêtes en révision  Ventes d'entreprise  Changements technologiques  Crève ou lock-out illégal  Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du Blaintes de pratique déloyale de travail  Consentement aux poursuites  Consentement des modalités d'une première convention collective  Plaintes de pratique déloyale de travail  Consentement des modalités d'une première convention collective  Plaintes de pratique déloyale de travail  Accès aux employés  Motifs de décision  Activités  Réquêtes en révision  Réquêtes en révision  Ill  Réquêtes en rue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Illégal  Réquêtes en rue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Illégal  Réquêtes en rue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Illégal  Nente d'entreprise  Illégal  Récuete d'entreprise  Illégal  Sécurité des employés  Isonation des droits de négociation  Ide d'entreprise  Illégal  Sécurité des employés
Révocation des droits de négociation  Révocation des droits de négociation  Réquêtes en révision  Ventes d'entreprise  Changements technologiques  Changements technologiques  Changements technologiques  Consentement aux poursuites  Plaintes de pratique déloyale de travail  Etablissement des modalités d'une première convention collective  Plaintes de pratique déloyale de travail  Consentement des modalités d'une première convention collective  Plaintes de pratique déloyale de travail  Accès aux employés  Motifs de décision  Réquêtes en tevision  Requêtes en révision  Requêtes en revision  Ill  Réquêtes en revision  Ill  Réquêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Ill  Réquêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out  Illégal  Révocsation des droits de négociation  Italitégal  Vente d'entreprise  Illégal  Péclaration de droits de négociation
Accreditation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Requêtes en révision Ventes d'entreprise Accréditations sur une base géographique Changements technologiques Changements technologiques Canada Canada Canada Plaintes de pratique déloyale de travail Fiablissement des modalités d'une première convention collective Plaintes de pratique déloyale de travail Fiablissement des modalités d'une première convention collective Motifs de décision  Accès aux employés Accès aux employés Ill Réquêtes en trévision Ill Requêtes en révision Ill Réquêtes en révision Ill Réquêtes en revue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out Ill Révocation des droits de négociation Illégal Ill Illégal Ill Ill Ill Ill Ill Ill Ill Ill Ill I
Accreditation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Requêtes en révision Ventes d'entreprise Accréditations sur une base géographique Changements technologiques Changements technologiques Canada Canada Canada Plaintes de pratique déloyale de travail Fiablissement des modalités d'une première convention collective Plaintes de pratique déloyale de travail Fiablissement des modalités d'une première convention collective Motifs de décision  Accès aux employés Accès aux employés Ill Réquêtes en trévision Ill Requêtes en révision Ill Réquêtes en révision Ill Réquêtes en revue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out Ill Révocation des droits de négociation Illégal Ill Illégal Ill Ill Ill Ill Ill Ill Ill Ill Ill I
Accreditation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Réquêtes en révision Accréditations sur une base géographique Changements technologiques Changements technologiques Consentement sux poursuites Consentement aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail Etablissement des modalités d'une première convention collective Plaintes de pratique déloyale de travail Accès aux employés Accès aux employés Accès aux employés Accès aux employés II Requêtes en révision II Requêtes en révision II Requêtes en révision II Blaintes II Blaintes II Blaintes II Blaintes II Blaintes II Blaintes II Blaintes II Blaintes
Accreditation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Réquêtes en révision Accréditations sur une base géographique Changements technologiques Changements technologiques Consentement sux poursuites Consentement aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail Etablissement des modalités d'une première convention collective Plaintes de pratique déloyale de travail Accès aux employés Accès aux employés Accès aux employés Accès aux employés II Requêtes en révision II Requêtes en révision II Requêtes en révision II Blaintes II Blaintes II Blaintes II Blaintes II Blaintes II Blaintes II Blaintes II Blaintes
Accreditation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Réquêtes en révision Accréditations sur une base géographique Changements technologiques Changements technologiques Consentement aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail Plaintes de pratique déloyale de travail Accès aux employés Accès aux employés Accès aux employés III Retivités III Requêtes en révision III Requêtes en révision III Requêtes en révision III
Accreditation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Réquêtes en révision Accréditations sur une base géographique Changements technologiques Changements technologiques Consentement aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail Plaintes de pratique déloyale de travail Accès aux employés Accès aux employés Accès aux employés III Retivités III Requêtes en révision III Requêtes en révision III Requêtes en révision III
Accreditation Révocation des droits de négociation Révocation des droits de négociation Réquêtes en révision Ventes d'entreprise Changements technologiques Changements technologiques Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du Plaintes de pratique déloyale de travail Plaintes de pratique déloyale de travail Plaintes de pratique déloyale de travail Orccès aux employés Accès aux employés In Motifs de décision In Motifs de décision In Motifs de décision In Motifs de décision In Aperçu général
Accreditation Révocation des droits de négociation Réquêtes en révision Ventes d'entreprise Changements technologiques Canada Canada Consentement aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail Etablissement des modalités d'une première convention collective  Sécurité.  Motifs de décision  Accès aux employés  Motifs de décision  10  Activités  Motifs de décision  11
Accreditation Révocation des droits de négociation Réquêtes en révision Ventes d'entreprise Accréditations sur une base géographique Changements technologiques Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du Plaintes de pratique déloyale de travail Etablissement des modalités d'une première convention collective  Sécurité.  Motifs de décision  Motifs de décision  10
Accreditation Révocation des droits de négociation Réquêtes en révision Ventes d'entreprise Changements technologiques Canada Canada Consentement aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail Etablissement des modalités d'une première convention collective  Sécurité  Motifs de décision  Accès aux employés  Motifs de décision  10
Accreditation Révocation des droits de négociation Réquêtes en révision Ventes d'entreprise Changements technologiques Canada Consentement aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail Etablissement des modalités d'une première convention collective  Accès aux employés Sécurité.
Accreditation Révocation des droits de négociation Réquêtes en révision Ventes d'entreprise Changements technologiques Canada Canada Consentement aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail Etablissement des modalités d'une première convention collective  Accréditations  Consentement aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail  Accès aux employés  Accès aux employés
Accreditation Révocation des droits de négociation Requêtes en révision Ventes d'entreprise Changements technologiques Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du Canada Consentement aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail Etablissement des modalités d'une première convention collective  Établissement des modalités d'une première convention collective
Accreditation Révocation des droits de négociation Requêtes en révision Ventes d'entreprise Changements technologiques Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du Consentement aux poursuites  Consentement aux poursuites Plaintes de pratique déloyale de travail
Accreditation Révocation des droits de négociation Requêtes en révision Ventes d'entreprise Accréditations sur une base géographique Changements technologiques Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du Canada Consentement aux poursuites
Accreditation Révocation des droits de négociation Requêtes en révision Ventes d'entreprise Accréditations sur une base géographique Changements technologiques  Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du Sanada
Accreditation Révocation des droits de négociation Requêtes en révision Ventes d'entreprise Accréditations sur une base géographique Changements technologiques Grève ou lock-out illégal  Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du  Bépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour Fédérale du
Accreditation Révocation des droits de négociation Requêtes en révision Ventes d'entreprise Accréditations sur une base géographique Changements technologiques 8 Changements technologiques 8 Grève ou lock-out illégal
Accreditation Révocation des droits de négociation Requêtes en révision Ventes d'entreprise Accréditations sur une base géographique 8 Changements technologiques 8
Accreditation Révocation des droits de négociation  Révocation des droits de négociation  Requêtes en révision  Ventes d'entreprise  Accréditations sur une base géographique
Accreditation Révocation des droits de négociation Requêtes en révision 7 Requêtes en révision 7 Ventes d'entreprise
Accreditation Révocation des droits de négociation Requêtes en révision
Accreditation  Révocation des droits de négociation
Accréditation
Accréditation
Droits de négociation
Compétence
Le rôle du Conseil canadien des relations du travail
Généralités 3
Composition du Conseil canadien des relations du travail
eggs4



Immeuble C. D. Howe 240, rue Sparks 4° étage ouest Ottawa (Ontario) K1A 0X8

1985 Taivnal 1885

L'honorable Bill McKnight Ministre du Travail Travail Canada Place du Portage, Phase II Hull (Quebec) K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 210 du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1984.

Le tout respectueusement soumis,

Marc Lapointe, c.r. Président lice of the Chairman binet du Président

> anadien des lations du avail

> > liesno

oard

anada

snoitale



## BUREAUX RÉGIONAUX

1090 ouest, rue Pender RECION DE L'OUEST

LN7 N9A

Vancouver (C.-B.) 12° étage

(161.: 604/666-6001)

RECION DU CENTRE

Pièce 1040 155, rue Carlton One Lakeview Square

R2C 3H8 Winnipeg (Manitoba)

(tél.: 204/949-3145)

(télex: 05-25706)

H2Z 1X4

(16].: 514/283-3258)

Montréal (Québec)

REGION DU QUÉBEC

Tour est - Pièce 1202

Complexe Guy-Favreau

200 ouest, boulevard Dorchester

RECION DE L'ONTARIO

19° étage C.P. 190, Pièce 1905 Centre Toronto-Dominion

W2K 1He Toronto (Ontario)

(16].: 416/369-3782)

Queen Square RÉGION DE L'ATLANTIQUE

14° étage 45 promenade Alderney

Dartmouth (N.-É.)

**B**5X 5N6

(tél.: 902/7068)



ISBN 0-662-53679-7

N° de cat. LR1-1984

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985

Conseil Canadien des Relations du Travail

**48-6861** 

t snnue

odd





